

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Analýza minimálních mezd v zemích Evropské unie

The Minimum Wages Analysis in the European Union Countries

STUDENT:

Bc. Petra Korbelová

VEDOUCÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE:

doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

OSTRAVA 2019

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra veřejné ekonomiky

Zadání diplomové práce

Student:

Bc. Petra Korbelová

Studijní program:

N6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor:

6202T055 Veřejná ekonomika a správa

Téma:

Analýza minimálních mezd v zemích Evropské unie
The Minimum Wages Analysis in the European Union Countries

Jazyk vypracování:

čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Role minimální mzdy na trhu práce
3. Výsledky empirických studií
4. Analýza minimální mzdy v zemích Evropské unie
5. Návrhy a doporučení
6. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BOERI, Tito. Setting the minimum wage. *Labour economics*. 2012, Vol. 19, Issue 3, p. 281-290. ISSN 0927-5371.

EHRENBERG, Ronald and Robert SMITH. *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. 12th ed. New York: Routledge, 2015. ISBN 978-0-13-346278-4.

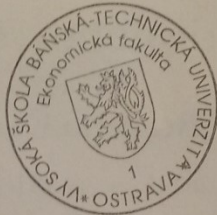
PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 26.04.2019



doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 4.4.2019

.....Korbelová.....

Bc. Petra Korbelová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce, doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D., za vstřícný přístup, odborné rady, věcné připomínky a věnovaný čas.

Obsah

1. Úvod.....	4
2. Role minimální mzdy na trhu práce	6
2.1 Lidský kapitál	6
2.2 Pracovní a mzdová politika	6
2.3 Minimální mzda.....	13
2.4 Konkurence minimální mzdy a sociálních podpor	19
3. Výsledky empirických studií.....	21
4. Analýza minimální mzdy v zemích Evropské unie.....	31
4.1 Úprava minimálních mezd.....	31
4.2 Analýza minimálních mezd ve vybraných zemích EU	33
4.3 Analýza minimální mzdy v ČR	47
5. Návrhy a doporučení	57
6. Závěr.....	60
Seznam použité literatury	62
Seznam zkratk	68
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1. Úvod

Problematika minimálních mezd je dlouhodobě velmi zajímavým a vysoce aktuálním tématem, kterému se věnují nejen odbory a vláda, ale i všichni občané v pracovně-právním vztahu. Po většinu minulého století se minimální mzda řadila mezi kontroverzní témata politických činitelů a ekonomů nejen na území našeho státu. Minimální mzda je státní intervence, která plní na trhu práce mnoho funkcí. Konkrétně se jedná o ochranu nejnižší úrovně výdělků.

Odmítavě se k trendu zvyšování minimální mzdy staví převážně podnikatelé (hlavně ti, kteří vyplácejí mzdy na spodní hranici) z toho důvodu, že vzroste-li minimální mzda, vzrostou současně s ní i náklady podnikatelů a souběžně i náklady státu.

Se zvýšením minimální mzdy souvisí i zvýšení minimálních mzdových tarifů, lze tudíž říci, že nejnižší tarifní mzda (v nejnižším tarifním stupni) by měla odpovídat minimální mzdě.

Cílem diplomové práce je analyzovat úroveň a vývoj minimální mzdy v zemích EU v období 2010 - 2018. Dále si práce klade za cíl vyhodnotit postavení České republiky v oblasti úrovně minimální mzdy v rámci EU.

Práce je členěna do šesti kapitol, přičemž první kapitolou je úvod, šestou kapitolou je závěr.

Druhá kapitola pojednává o roli minimální mzdy na trhu práce z všeobecného hlediska. Jsou zde zmíněna teoretická východiska minimálních mezd a dále je zde mj. vysvětlen pojem lidský kapitál.

Mezi ekonomy stále existují rozpory, zda minimální mzdy představují pozitivum pro pracující lid, či naopak, zda nejsou příčinou vzniku nezaměstnanosti, proto třetí kapitola obsahuje rešerši empirických studií. Jedná se o různorodé práce, které zkoumají vzájemné vztahy sledovaných veličin.

Samotná analýza minimálních mezd v zemích Evropské unie je hlavním předmětem čtvrté kapitoly. První část čtvrté kapitoly se věnuje analýze minimálních mezd v Evropské unii (včetně legislativního vymezení, které upravuje působnost minimálních mezd v EU), druhá část je zaměřena na analýzu minimální mzdy v České republice, na její vývoj, apod. Minimální mzdy na trzích práce v Evropské unii jsou srovnány na základě jejich vztahu

k různým ekonomickým ukazatelům. Toto srovnání podává ucelený přehled o situaci a celkové pozici České republiky ve srovnání s ostatními členskými státy Evropské unie.

Pátá kapitola obsahuje návrhy a doporučení, která se vztahují nejen k současnému stavu, ale i budoucímu vývoji minimálních mezd.

Závěr diplomové práce, resp. její celkové shrnutí obsahuje šestá kapitola.

2. Role minimální mzdy na trhu práce

Trh práce plní funkci, která spočívá ve zprostředkování pracovní síly firmám či organizacím. Střetává se zde nabídka práce, kterou představují domácnosti s poptávkou po práci, která je představována firmami, tj. zaměstnavateli. Obě veličiny – nabídku i poptávku lze označit jako veličiny proměnlivé. Změny těchto veličin mohou mít tedy dopad na cenu práce, tj. mzdu. (Kaczor, 2013)

Pališková (2014) považuje trh práce za takovou součást soudobé tržní ekonomiky, která je nejvíce zpolitizovaná.

Práci lze definovat jako jeden z klíčových výrobních faktorů. Jedná se o cílevědomou lidskou činnost, jež je člověkem vykonávána k uspokojení potřeb. (Kubíček, 2006)

Výše mzdy, kterou zaměstnanec obdrží za výkon práce, závisí na vzdělání daného zaměstnance a náročnosti vykonávané práce. Osoby, které investují do vzdělání, resp. investují do lidského kapitálu, zpravidla nebývají odměňováni na úrovni minimální mzdy, ale pobírají za výkon práce vyšší odměnu než je stanovená minimální mzda.

Z výše uvedeného vyplývá, že výdaje na vzdělání lze považovat za investici, která by měla zabezpečit, popř. zvýšit šanci na vyšší osobní výdělek.

2.1 Lidský kapitál

Pojem lidský kapitál se objevoval už okolo roku 1776, jelikož se jím zabýval Adam Smith, po něm dále Karl Marx a Arthur Cecil Pigou. Všichni tyto ekonomové vnímali, že je potřeba brát v potaz, že mezi výrobní faktory lze řadit i znalosti jednotlivce. Jedná se tedy o kvalitativní vlastnost člověka. (Mazouch P., J. Fischer, 2011)

Kaczor (2013, s. 23) uvádí, že „*lidským kapitálem rozumíme individuální soubor znalostí, dovedností a osobnostních charakteristik, kterými daný jedinec (nejenom na trhu práce) disponuje.*“ Trh práce vyniká jedním specifíkem oproti ostatním trhům. Tímto specifíkem je komodita označována pojmem lidská pracovní síla, což znamená, že si na tomto trhu lze koupit dovednosti a znalosti jedince.

Becker (1964) popisuje vzdělání jako výhradní záležitost jedince. Dále dodává, že lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a daná motivace tyto schopnosti a dovednosti využít. Becker se mimo jiné zasloužil o to, že do té doby dehonestující pojem „lidský kapitál“ začal být vnímán v pozdějších letech jako běžný. Pojem lidský kapitál byl v tehdejší době

považován téměř až za urážející z toho důvodu, protože nezacházel s lidmi jako s živými bytostmi, ale jako se stroji. Vzdělání či celkově vzdělávání (proces k získání vzdělání) v tehdejší době nebyl chápán jako investice k osobnímu rozvoji, ale jako kulturní obohacení.

Lze říci, že celkové bohatství společnosti je kombinací lidského a „nelidského“ kapitálu. Lidský kapitál, jak již je zmíněno výše, zahrnuje akumulaci investic do vzdělání, odborné pracovní přípravy, zatímco „nelidský“ kapitál zahrnuje zásoby přírodních zdrojů, budovy a stroje. Investice do vzdělání a do pracovních zkušeností probíhá ve třech úrovních. Za první úroveň je považováno rané dětství (získávání základních návyků a poté základní školní vzdělání), druhou úroveň je dospívání (získávání vzdělání a dovedností během studia na vysokých školách či univerzitách), třetí úroveň je vstup na trh práce. (Ehrenberg, Smith, 2015)

Mužík, Krpálek (2017) zmiňují, že lidský kapitál nelze považovat za průřezový, statický stav. Důležitou součástí lidského kapitálu je i motivace každého jedince, přičemž v případě motivace se jedná o rozhodující faktor, který určuje budoucí uplatnění nejen na trhu práce, ale i v běžném životě v rámci mezilidských vztahů. Vezmeme-li v úvahu všechny výrobní činitele, mezi něž bezpochyby řadíme i lidský kapitál, pak výhoda lidského kapitálu spočívá v tom, že se jedná o zdroj národního bohatství, jež lze označit za „samoobnovitelný“.

Brožová (2012) odpovídá ve své publikaci na dohady ohledně toho, do jakého bodu se nám vyplatí do lidského kapitálu investovat. Do lidského kapitálu je výhodné investovat čas i finanční prostředky po tak dlouhou dobu, dokud se vnitřní míra výnosu nevyrovná s tržní úrokovou mírou. Je však potřeba zmínit, že společně s prodlužující se délkou vzdělávání bude klesat vnitřní míra výnosu.

Šimek (2007) uvádí náklady z pohledu jedince, které je potřeba vynaložit při investování do lidského kapitálu. Jedná se zejména o:

- náklady přímé, za něž lze považovat náklady na dopravu, školné, učebnice,
- náklady nepřímé, mezi něž řadíme ušlý příjem, který bychom za dobu studia získali prací – náklady obětovaných příležitostí,
- náklady psychické.

V případě, že nahlížíme na investice do lidského kapitálu z pohledu firmy (organizace), pak je potřeba rozlišit:

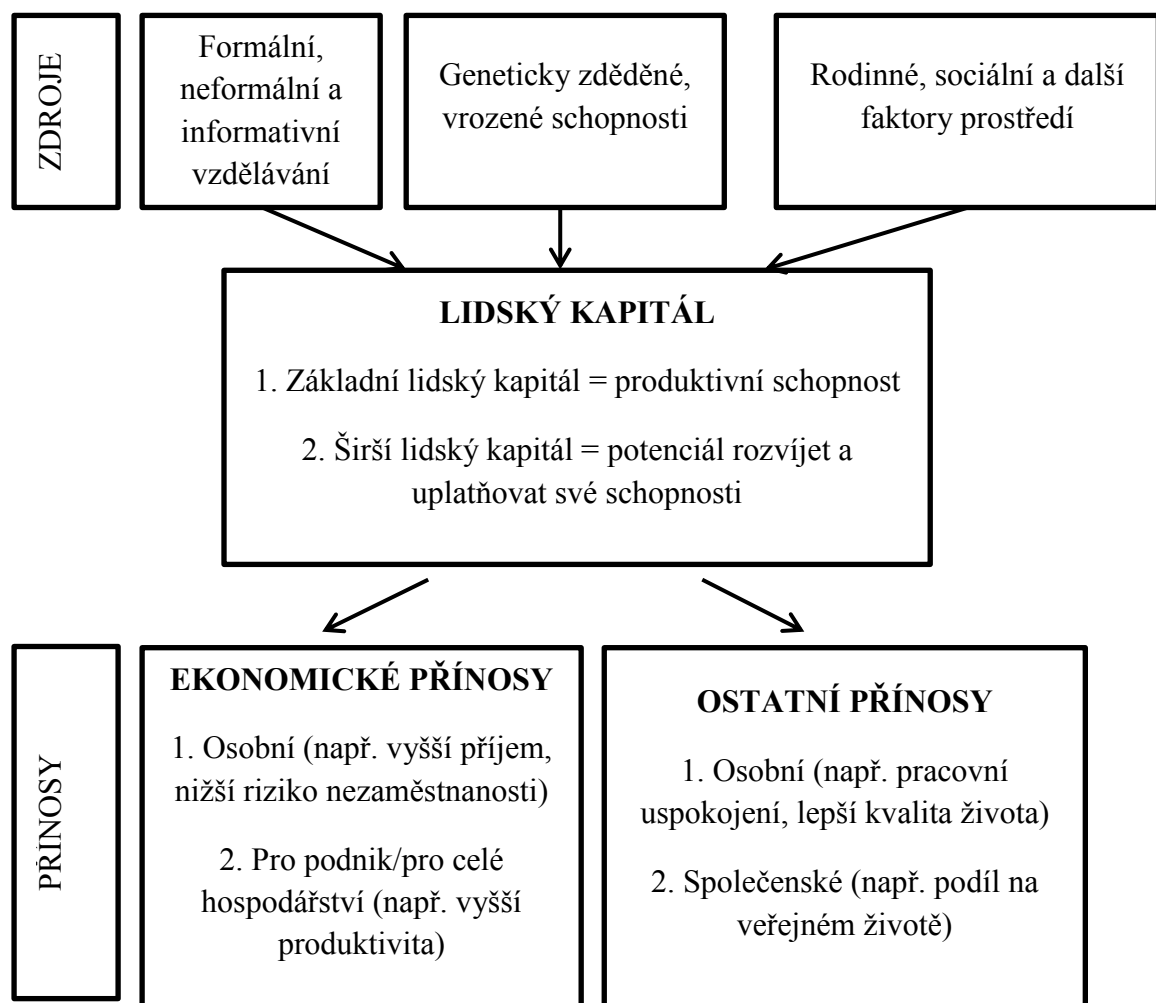
- obecný lidský kapitál, do něhož spadají znalosti, které může jejich vlastník využít při výkonu různých zaměstnání a profesí,

- specializovaný lidský kapitál, za který považujeme znalosti a dovednosti, které jsou charakteristické pro dané pracovní zařazení. (Šimek, 2007)

Kaczor (2013) rozlišuje dvě složky lidského kapitálu, a to základní lidský kapitál a širší lidský kapitál. Platí tedy, že základní lidský kapitál společně s širším lidským kapitálem tvoří celkový lidský kapitál. Autor za základní lidský kapitál považuje převážně to, co je danému člověku vrozeno, např. věk, pohlaví, osobnostní rysy, přičemž tyto charakteristiky nelze či lze jen omezeně ovlivnit. Tyto charakteristiky utvářejí první dojem. Naopak do širšího lidského kapitálu je zařazeno to, co daný jedinec během života dokázal, resp. čím obohatil svůj základní kapitál, řadíme zde např. nejvyšší dosažené vzdělání, pracovní zkušenosti apod.

Pališková (2014) uvádí, že z investic do lidského kapitálu plynou určité přínosy, které společně se zdroji znázorňuje Schéma 2.1.

Schéma 2.1 Lidský kapitál – zdroje, faktory a přínosy



Zdroj: Pališková (2014), vlastní zpracování

Ve svých analýzách se problematikou ekonomické teorie lidského kapitálu zabývali již ekonomové chicagské školy v 60. letech. Tito ekonomové vytvořili ekonomickou teorii lidského kapitálu, což znamenalo velký ekonomický posun a tuto teorii poté automatiky přijali i příslušníci neoklasické školy. Chicagská škola uznala za vhodné považovat stejně jako např. na zdraví, i vzdělání jako na investici, resp. výdaje na vzdělání považuje za investici s cílem zvýšení osobního výdělku. Studium osvojené znalosti, dovednosti a vědomosti totiž zvýší produktivitu daného zaměstnance, s čímž je úzce spjat i vyšší výdělek. Investice do lidského kapitálu je částečně podmíněna očekáváním, že daná investice bude vykompenzována vyšším výdělkem. Mezi specifika lidského kapitálu, jež jej odlišují od jiných druhů kapitálu, patří skutečnost, že lidský kapitál je vázán na svého nositele. (Brožová, 2012)

Pališková (2014) posuzuje lidský kapitál v širším kontextu za použití tzv. intelektuálního kapitálu, viz Tab. 2.1. Lidský kapitál stejně jako strukturální i vztahový kapitál ovlivňují inovační schopnosti a to, jak je organizace konkurenceschopná. Složky jsou úzce propojeny a doplňují se, přičemž lidský kapitál má dominantní postavení. Chce-li tedy organizace dosáhnout co nejlepšího využití intelektuálního kapitálu, je potřeba usilovat o efektivní propojení všech jeho složek. V případě strukturálního kapitálu je potřeba rozlišit dvě složky, první jsou znalosti: know-how, patenty, licence atd., které vlastní daná organizace, jedná se tedy o aktiva společnosti. Druhou složkou jsou databáze a informační technologie sloužící k propojení důležitých informací v rámci organizace. Vztahový kapitál lze rovněž označit za kapitál relační a je zaměřen na vztahy jak mezi pracovníky uvnitř organizace, tak i na vztahy, které organizace utváří s okolím. (Pališková, 2014)

Tab. 2.1 Složky intelektuálního kapitálu organizace

Intelektuální kapitál		
Lidský kapitál	Strukturální kapitál	Vztahový kapitál
schopnosti	procesní	vnitřní vztahy
znalosti	inovační	vnější vztahy
dovednosti		

Zdroj: Pališková (2014), vlastní zpracování

Sociální kapitál

Již v 80. letech minulého století se začal v odborné literatuře objevovat pojem sociální kapitál. Za zakladatele moderního konceptu sociálního kapitálu jsou považováni Pierre Bourdieu, Robert Putnam a James Samuel Coleman. Mezi složky, které definují pojem sociální kapitál, řadíme:

- důvěru,
- hodnoty,
- normy,
- sociální sítě. (Horváthová, 2014)

Palíšková (2014) uvádí, že mezi příklady výhod z dodatečného studia lze zahrnout i společenskou prestiž. Sociologové jsou v rozporu s těmi, kteří jsou zastánci názoru, že zlepšení sociální pozice závisí jen na daném jedinci a jeho úsilí a dovednostech. Sociologové vytýkají ekonomickému přístupu ignoraci vlivu politickému kontextu, vzájemných vztahů apod. Sociální kapitál je zaměřen na vliv jiných než ekonomických faktorů na vstup člověka na pracovní trh. Je potřeba rozlišit pohled na sociální kapitál z mikrosociálního a makrosociálního hlediska.

- Z hlediska mikrosociálního je potřeba u sociálního kapitálu zohlednit spletnost mezilidských vztahů. Čas strávený společně má dopad na sílu vztahů mezi danými jedinci. Z logiky věci vyplývá, že nejsilnější sociální vazby nalezneme v rodině.
- Z hlediska makrosociálního posuzujeme míru důvěry lidí ve společnost, s čímž souvisí vstřícnost osob aktivně se podílet na společenském životě např. prostřednictvím různých hnutí, sdružení či účastí v politických stranách. Z toho plyne, že ekonomické vazby mezi jedinci jsou úzce propojeny nejen mezi sebou samými navzájem, ale i v sociální, politické a kulturní rovině.

Kaczor (2013) vymezuje efekty zhodnocení lidského kapitálu, které mají dopad jak na jedince samotného, tak i na celou společnost. Hovoříme-li o efektu zhodnocení na úrovni jedince, tak se jedná o soukromou návratnost, hovoříme-li o efektu zhodnocení na úrovni společnosti, tak se jedná o návratnost sociální. Jak již bylo zmíněno výše, investice jedince do lidského kapitálu se odrazí především v jeho lepším postavení na trhu práce a s tím spojenou vyšší zaměstnatelností, možností vyšší životní úrovně, potencionálně vyšším příjmem či společenské prestiži daného jednotlivce. Naopak pokud zmíníme efekt zhodnocení lidského kapitálu na sociální úrovni, z logiky věci vyplývá, že pokud vezmeme lidstvo jako celek

(každého jedince, jež investoval do svého lidského kapitálu), prospěch nese celá společnost, potažmo ekonomika. S tím může souviset i zlepšení životní úrovně obyvatelstva, což je pozitivní dopad pro ekonomiku daného státu. Je však potřeba počítat s dlouhodobějším efektem návratnosti. Investice do lidského kapitálu ukončená povinnou školní docházkou je logicky méně výnosná než investice ukončená např. vysokoškolským studiem.

Mazouch, Fischer (2011) doplňují, že je potřeba se na celou situaci spojenou se vzděláváním jedince dívat i z pohledu společnosti. Náklady spojené se zvyšováním lidského kapitálu jedince hradí ze zásadní části stát, poněvadž vzdělávací systém je plně hrazen z veřejných zdrojů. Z uvedeného tedy vyplývá, že pokud je jedinec v procesu vzdělávání, pak logicky nepůsobí na pracovním trhu a státu neplynou příjmy z daně z příjmů a pojistného daného jedince. Lze tedy konstatovat, že společnost je zainteresována prostřednictvím daní na příjmu každého člověka. Nelze opomenout i spotřebu, resp. nákupy zboží či služeb, které by jedinec uskutečnil, kdyby mzdu či plat pobíral.

2.2 Pracovní a mzdová politika

Důležitým předpokladem pro fungování každé ekonomiky je využívat efektivně pracovní sílu, která je představována pracovníky. (Šimek, 2007)

Náklady práce

Definice nákladů práce hovoří o souhrnu nákladů, které jsou vynakládány zaměstnavateli na zaměstnance, který je zaměstnán v pracovním poměru. Jedná se tedy o součet hrubé mzdy a zákonných příspěvků, které platí zaměstnavatel (do těchto zákonných příspěvků řadíme zdravotní a sociální pojištění zaměstnanců). (Baštýř, 2007)

V případě nákladů práce je potřeba brát v úvahu, že představují jakési pojítko mezi ekonomickou a sociální sférou, jelikož do nákladů práce řadíme i nemzdové náklady, za něž považujeme zejména sociální náklady. (Baštýř, I., Prušvic, D., Vlach, J., 2004)

Mzdové náklady tvoří ve většině případů pro firmu většinu celkových výrobních nákladů. Všeobecně lze tedy říci, že zavedení minimální mzdy, resp. její samotná existence může představovat formu ochrany firem před mzdovým dumpingem ostatních firem, jež by úmyslně vyplácely nižší mzdy svým pracovníkům. Rostou-li minimální mzdy, rostou i náklady podnikatelů a úměrně s nimi i náklady státu. (Pícl, Körner, 2016)

Z výše uvedeného plyne, že pokud zaměstnávám jakožto organizace zaměstnance a vyplácím jim odměnu za práci ve výši, která se pohybuje zhruba okolo minimální mzdy, pak

zvýší-li vláda zákonnou minimální mzdy např. o 1 000 Kč, tak náklady práce vzrostou o více než 1 000 Kč, protože zdravotní pojištění, sociální pojištění, atd. je vyšší.

Mzdová politika v tržních ekonomikách

V případě mzdy se jedná o faktor, který určuje spokojenost či nespokojenost v práci. Nezáleží na tom, zda se jedná o mzdu či plat, peníze jsou v každém případě dominantním aspektem při motivaci k práci. Je nutné si uvědomit, že vysoký plat či zvýšení platu má jen krátkodobý motivační účinek. Pracovník totiž tuto výši rychle akceptuje jako standard. (Wagnerová, 2008)

Šimek (2007) nahlíží na problematiku mzdové politiky v tržních ekonomikách z pohledu efektivního využívání pracovních sil. Veškeré tržní ekonomiky si totiž kladou za cíl najít vhodné postupy k tomu, aby:

- pracovní síla byla co nejoptimálněji rozmístěna, tzn. optimální rozdělení pracovníků v sektorech a odvětvích,
- bylo pracovníky v organizacích dosahováno co nejvyšší produktivity práce, protože růst produktivity práce je zpravidla doprovázen růstem reálných mezd.

Dokonale konkurenční trh se vyznačuje tím, že mzda se rovná nákladům práce, kdežto v případě nedokonale konkurenčního trhu práce je mzda nižší než náklady práce.

Možnosti stanovení mezd

Šimek (2007) v rámci problematiky stanovení mezd rozlišuje čtyři způsoby.

Stanovení mezd neodborovým mechanismem

Jedná se o trhy práce, na nichž nepůsobí odbory a jsou typické svým decentralizovaným přístupem ke stanovení mezd, jež jsou stanoveny na úrovni organizace. Rozhodnutí o výši mzdy pochází zpravidla z jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele (většinou platné po dobu jednoho roku). Zaměstnavatelé jsou v tomto případě pod tlakem nákladů, proto mají omezenou možnost manévrování.

Stanovení mezd kolektivním vyjednáváním

V tomto případě je potřeba brát v potaz problém centralizace spojený s kolektivním vyjednáváním. Důležitým aspektem je doba platnosti kolektivních smluv. V případě dlouhodobých kolektivních smluv jsou mzdy strnulé z toho důvodu, že mzdy nebývají závislé na neočekávaných ekonomických okolnostech.

Stanovení mezd arbitráží

Vystupují zde svazové komise a státní soudy, které vydávají arbitrážní rozhodnutí. Jedná se o velmi centralizovaný způsob.

Smišené systémy stanovení mezd

V tržních ekonomikách je mzda obvykle stanovena několika systémy pro tvorbu mezd současně. Odbory zpravidla požadují vyšší mzdy pro všechny pracovníky a profese. Nejvyšší přínosy z vyjednávání jsou zřetelné u nekvalifikovaných a málo kvalifikovaných pracovníků, kdežto nejnižší přínosy z vyjednávání zaznamenáváme u úředníků a odborných specialistů.

2.3 Minimální mzda

Hovoříme-li o minimální mzdě, hovoříme o zaměstnavatelově nejnižší úrovni nákladů na mzdy, přičemž tuto úroveň považujeme za jakousi nejnižší možnou hranici. Na význam, dopady a zavádění stanovování minimálních mezd se názory ekonomů i laické veřejnosti různí. Za pozitivní lze považovat, že minimální mzda může motivovat potencionální zaměstnavatele k přijetí a vykonávání práce, čímž chrání nízkopříjmové skupiny před chudobou. Dalším pozitivem může být skutečnost, že může zajistit zaměstnavatelům rovné podmínky mzdové konkurence, na druhé straně však může minimální mzda znamenat pro nízkopříjmové skupiny obyvatelstva (nezřídka se jedná o málo kvalifikované pracovníky) omezení pracovních možností. Z výše uvedeného plyne, že minimální mzda zvyšuje příjmy pracujícím, na opačné straně pak může přivodit ztrátu zaměstnání jiným. (Lajtkepová, 2010)

Vyvolaná ztráta zaměstnání vlivem zvýšení minimální mzdy je nedobrovolná nezaměstnanost, jelikož pracovníci by byli ochotni pracovat za cenu, kterou pobírali před zvýšením minimální mzdy, avšak zaměstnavatelé již tuto nízkou cenu nemohou vyplácet a proto tyto zaměstnance propustí (resp. část těchto zaměstnanců). (Holman, 2002)

Problematika minimálních mezd je velmi diskutovaným tématem a názory na její existenci jsou poněkud dosti rozporuplné. Jejich účelem je, dá se říci, prospět málo kvalifikovaným skupinám osob na trhu práce, avšak zavedení minimální mzdy ve většině případů odsoudí tyto skupiny osob k nedobrovolné nezaměstnanosti. Jedinou možností, jak mohou nekvalifikovaní a málo kvalifikovaní uchazeči o pozici konkurovat ostatním uchazečům je nabízet svou práci na nižší cenu, což však z důvodu zavedení minimální mzdy není možné. Pevné administrativní stanovení minimálních mezd totiž nedovoluje, aby zaměstnavatelé zaměstnávali legálně tyto osoby za mzdu, která by byla přiměřená jejich

nabídce. S tímto smutným faktem souvisí i negativní důsledky zavedení minimální mzdy na trhu práce. Pokud je minimální mzda stanovena na vyšší než rovnovážné úrovni, může způsobit zvýšení nezaměstnanosti. Organizace totiž musí všem zaměstnancům vyplácet nejméně tuto minimální mzdu, chtějí za tuto částku zaměstnance s odpovídající produktivitou práce, přičemž produktivita práce u nízko kvalifikovaných či nekvalifikovaných osob je velmi nízká a to může mít za následek propouštění těchto skupin osob. Těmto lidem se poté zpravidla nedaří najít nové pracovní místo a stávají se postupem času dlouhodobě nezaměstnanými. (Šimek, 2007)

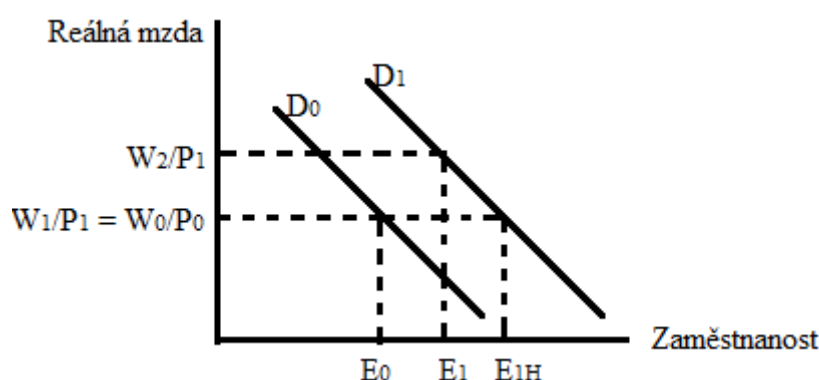
V případě výše zmíněného propouštění nízko kvalifikovaných či nekvalifikovaných osob je potřeba si uvědomit, že pokud je procentuální pokles zaměstnanosti nízkopříjmových pracovníků vyšší než procentuální nárůst jejich mezd, pak by celkový příjem pracovníků s nízkými platy mohl být snížen zvýšením minimální mzdy. (Ehrenberg, Smith, 2015)

V případě nízko kvalifikovaných a málo zkušených pracovníků vysoká minimální mzda vytlačuje celkovou úroveň mezd nad úroveň, která vyrovnává nabídku a poptávku. Toto má dopad na zvyšující se náklady firem na práci a zároveň tato skutečnost snižuje množství práce, které firmy poptávají. Důležitou roli zde hraje také elasticita poptávky. Ti, jež propagují vysokou minimální mzdu tvrdí, že poptávka po nekvalifikovaných pracovnících je relativně neelastická, tudíž vysoká minimální mzda sníží nezaměstnanost jen minimálně. Odpůrci minimální mzdy naopak opoují tím, že poptávka po práci je elastičtější v dlouhém období. (Mankiw, 1999)

Překročí-li stanovená minimální mzda tržní rovnovážnou mzdu, která odpovídá hodnotě mezního produktu práce posledního najatého pracovníka, firmy, které maximalizují zisk, budou snižovat zaměstnanost. Aby se tyto firmy neocitly ve ztrátě, budou propouštět ty pracovníky, jejichž mezní produkt bude nižší než stanovená minimální mzda. Zavedení minimální mzdy způsobí snížení poptávaného a zvýšení nabízeného množství práce. Lze tedy říci, že čím je vyšší minimální mzda v porovnání s tržní rovnovážnou mzdou, tím jsou negativní efekty na zaměstnanost a efektivnost alokace práce vyšší. (Brožová, 2012)

Současně se zavedením minimální mzdy firmám rostou náklady práce. (Fialová, 2007)

Graf 2.1 Efekt minimální mzdy

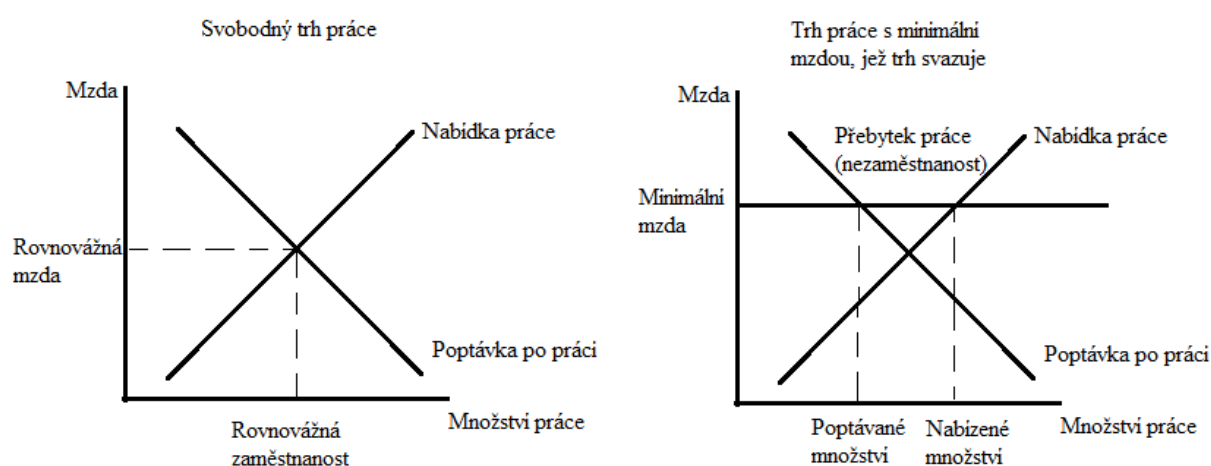


Zdroj: Ehrenberg, Smith (2015), vlastní zpracování

Graf 2.1 se pro zjednodušení soustředí pouze na poptávkovou stranu trhu, křivka nabídky práce je vynechána. Předpokládejme tedy, že D_0 představuje poptávkovou křivku pro nízkopříjmový trh v roce 0, přičemž v tomto roce je reálná mzda na úrovni W_0/P_0 a zaměstnanost je na úrovni W_0 . Dále lze předpokládat, že absence jakékoli změny minimální mzdy způsobí to, že vzroste následující rok peněžní mzda i cenová hladina procentuálně stejně, takže reálná mzda v roce 1 (W_1/P_1) by byla stejná jako v roce 0. Nyní předpokládejme, že v roce 1 nastanou dvě situace. Za první, minimální mzda vzroste na úroveň W_2 , takže reálná mzda vzroste na W_2/P_1 . Za druhé, z důvodu expandující ekonomiky, poptávka po nízko kvalifikovaných pracovnících se změní na D_1 . Výsledkem těchto dvou změn je, že zaměstnanost vzroste z E_0 na E_1 . Kdyby se minimální mzda nezvýšila, úroveň zaměstnanosti, která by převažovala kvůli ekonomické expanzi, by byla na úrovni E_{1H} . Z výše uvedeného vyplývá, že ztráta zaměstnanosti se rovná $E_{1H} - E_1$. (Ehrenberg, Smith, 2015)

Opatření, jež stanovuje minimální mzdu, je speciálním případem cenové regulace. Je potřeba vzít v potaz skutečnost, že zavedeme-li minimální mzdu v ekonomice, kde dosud stanovena nebyla, tak toto opatření má účinek pouze za předpokladu, že tato nově stanovená minimální mzda je vyšší než alespoň některé tržní mzdy. To ale neznamená, že všichni pracovníci, jejichž mzda byla původně nižší než nově stanovená minimální mzda, budou propuštěni, protože je pravděpodobné, že se v daném odvětví projevuje zákon klesajících mezních výnosů. Z toho plyne, že mezní produkt pracovníka se odvíjí podle počtu pracovníků v dané firmě. Pokud je počet pracovníků ve firmě vysoký, tak logicky i mezní produkt pracovníků je nízký. V případě, že počet pracovníků poklesne, vzroste tedy mezní produkt pracovníka. Z toho plyne, že firma nemusí propustit všechny pracovníky, ale postačí, když propustí jen tolik pracovníků, aby mezní produkt práce dosahoval (vzrostl) nejméně na úroveň minimální mzdy. (Kubíček, 2006)

Graf 2.2 Srovnání trhů práce s a bez minimální mzdy



Zdroj: Mankiw (1999), vlastní zpracování

Je potřeba rozlišovat trhy práce, na nichž působí síly nabídky a poptávky (tj. pracovníci určují nabídku práce a firmy poptávku po práci) od trhů práce, na nichž je stanovena minimální mzda, viz Graf 2.2. Na trhu práce, na němž není stanovena minimální mzda, se výsledná mzda přizpůsobí tím způsobem, že vyrovná nabídku práce s poptávkou po práci. Jiné je to v případě trhu práce, kde vládne stanovená minimální mzda. Je-li minimální mzda nad úrovní rovnovážného bodu, což Graf 2.2 rovněž znázorňuje, převýší nabízené množství práce poptávku po práci a vzniká nezaměstnanost. Minimální mzda je tudíž výhodná pro pracující obyvatelstvo, neboť těmto osobám zvyšuje příjem, avšak na druhé straně snižuje příjmy nezaměstnaných, jimž se nedaří práci nalézt. (Mankiw, 1999)

Historický vývoj minimálních mezd

Zákon, který jako první zavedl institut minimální mzdy, byl schválen na Novém Zélandu v roce 1894. V Austrálii byla minimální mzda zavedena o dva roky později, tj. v roce 1896. Co se týče států Evropy, tak minimální mzdu zavedla jako první Velká Británie v roce 1911, důvodem pro zavedení minimální mzdy byla skutečnost, že Velká Británie si vzala za vzor své bývalé kolonie, tj. výše zmíněný Nový Zéland a Austrálii. Spojené státy Americké začlenily institut minimální mzdy do svého právního systému v roce 1938. O zavedení minimální mzdy v Československu se zasloužila hlavně Mezinárodní organizace práce prostřednictvím mezinárodních úmluv o minimálních mzdách. (Šimek, 2007)

Právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci je ukotveno ve Všeobecné deklaraci lidských práv, kterou schválilo Valné shromáždění OSN v roce 1948.

Oblast minimálních příjmů za vykonanou práci spravuje i Evropská sociální charta, stejně jako Mezinárodní organizace práce.

Funkce minimální mzdy

Baštýř (2005) zmiňuje dvě základní funkce minimální mzdy po vzoru Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí Ministerstva práce.

1. Sociálně-ochranná funkce uplatňující se v obou rovinách (tj. vůči zaměstnancům, tak i vůči zaměstnavatelům). Každému zaměstnanci náleží minimální příjem, jenž je formou ochrany před chudobou a sociálním vyloučením ze společnosti a zároveň by tento příjem měl postačovat k zabezpečení obživy a všeobecně žití na společensky uznané úrovni. Sociálně-ochranná funkce vůči zaměstnavatelům tkví v zajištění rovných konkurenčních podmínek mezi potencionálními zaměstnavateli pracovníků. Tato funkce je, co se týče historického hlediska, nejstarší funkcí minimální mzdy.

2. Ekonomicko-kriteriální funkce je zaměřena širěji ve vztahu hospodářské politiky k politice zaměstnanosti (s tím související regulaci trhu práce či konkurenceschopnosti národní ekonomiky) a k sociální politice státu. Cílem této funkce je motivace pro účastníky trhu práce minimálně v takové výši, kdy se budou subjekty snažit nalézt a svědomitě vykonávat legální zaměstnání.

Atributy minimální mzdy

Dolado, Felgueroso a Jimeno (2000) zmiňují čtyři atributy minimálních mezd, které činí samotné minimální mzdy atraktivním redistribučním nástrojem.

1. Zavedení minimální mzdy nemá žádný dopad na rozpočet: přijetí zákona o minimální mzdě nevede k prohlubování dluhu veřejného sektoru ani k růstu daňové zátěže pro obyvatelstvo.
2. Zvyšuje zájem lidí o práci: motivace je účinná jen v situaci, kdy je mezi výší minimální mzdy a sociálními dávkami rozdíl. Je také potřeba, aby byly za tuto mzdu (tj. minimální mzdu) nabízeny volná pracovní místa.
3. Administrativní nenáročnost: malá zátěž úřadů při uvalování a vybírání sankcí za nedodržování povinností a pravidel.
4. Vznik „pravých“ sociálních nákladů práce na trzích: lidé akceptují zvýšení minimální mzdy lépe za předpokladu, že nebude zasahování do systému sociálního zabezpečení.

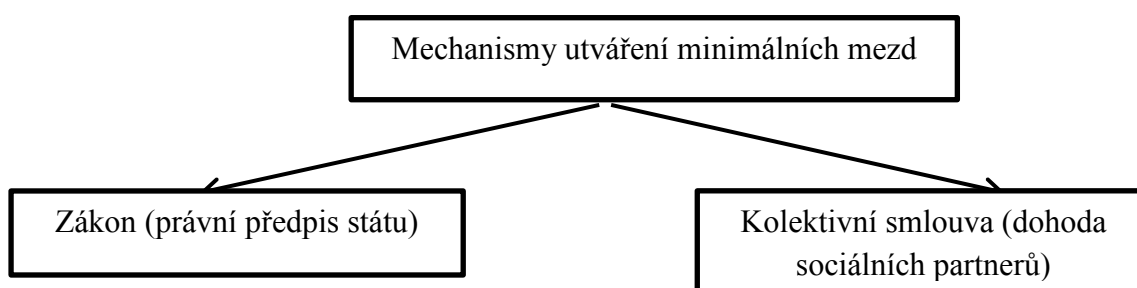
Mechanismy stanovení minimálních mezd

Baštýř (2005) uvádí, že v zemích Evropské unie, v ostatních členských státech OECD a dalších zemích, kde je uplatňován institut minimálních mezd lze rozdělit dvě hlavní skupiny mechanismů, které utvářejí minimální mzdy, viz Schéma 2.2.

První způsob je zákonné stanovení minimální mzdy obecně závazným předpisem s právní silou zákona. Jedná se tedy o právní předpis státu a tento způsob lze označit jako statutární utváření minimální mzdy.

Druhý způsob spočívá v závaznosti kolektivních smluv, určujících jednu danou minimální mzdu, popř. více úrovní této minimální mzdy, jedná se o tzv. smluvní utváření minimální mzdy.

Schéma 2.2 Přehled mechanismů utváření minimálních mezd



Zdroj: Baštýř (2005), vlastní zpracování

Zákonem stanovená minimální mzda

Princip funguje na centrálně vládou stanovených právně závazných a právem upravených pravidlech, jež vymezují:

- okruh a podmínky uplatnění minimální mzdy,
- základní sazbu minimální mzdy,
- úroveň a podmínky uplatnění snížených sazeb minimální mzdy.

Tento systém vykazuje relativně malou flexibilitu. (Baštýř, 2007)

Kolektivní smlouvou stanovená minimální mzda

Utvářejí-li se minimální mzdy pomocí kolektivní smlouvy, lze se setkat s těmito hlavními rysy:

- rozvinutost kolektivního jednání sociálních partnerů na nadpodnikové úrovni,
- poměrně vysoká flexibilita ve vztahu k „minimální hodnotě práce“,

- přizpůsobování minimálních mezd vývoji hospodářských veličin pomocí pravidel a vyjednávací pozice zaměstnavatelů a zaměstnanců v jednotlivých odvětvích. (Baštýř, 2007)

Šimek (2007) uvádí tyto mechanismy stanovení minimálních mezd:

- rozhodnutím parlamentu: málo flexibilní a málo používaný způsob,
- rozhodnutím státní správy: přístup je flexibilnější, nechává státní administrativě velkou volnost,
- orgány s pravomocí doručovat: způsob uplatňován v rozvojových zemích,
- orgány s pravomocí rozhodovat.

2.4 Konkurence minimální mzdy a sociálních podpor

Převážně méně kvalifikovaní či nekvalifikovaní občané berou v úvahu při rozhodování o tom, zda nastoupí do pracovního poměru jak investici do lidského kapitálu, tak i právě výši minimální mzdy, jež legislativa státu garantuje na daném trhu práce jako nejnižší možný výdělek. (Kaczor, 2013)

Zákonem jsou garantovány sociální příjmy, což má dopad na motivaci lidí k práci. Ta je ovlivňována konkurencí mezi minimálními příjmy z legálního výkonu práce¹ a maximální dosažitelnou částkou, která není závislá na pracovní činnosti – sociální dávky (jedná se převážně o podporu v nezaměstnanosti a další nárokové sociální dávky). V této oblasti se lze setkat se situací, která je označována jako **past nezaměstnanosti**. Past nezaměstnanosti vzniká v případě, kdy výše dosažitelných sociálních příjmů je stejně vysoká nebo jen o něco málo nižší než minimální mzda. V této situaci se nevyplatí lidem s nízkými příjmy pracovat, protože nízkopříjmové skupiny obyvatelstva nejsou ochotny pracovat z důvodu minimálního očekávaného příjmového zlepšení a raději budou nadále pobírat sociální dávky. Z toho plyne, že čím je koeficient náhrady² vyšší, tím se zmenšuje zájem potencionálního pracovníka hledat si uplatnění na trhu práce. Z důvodu vysokých sociálních dávek tedy dochází k růstu nezaměstnanosti o ty osoby, kterým se pracovat nevyplatí. (Brožová, 2012)

Sociální politika všeobecně je považována ve vyspělých i rozvojových zemích za významný atribut uspořádání společnosti a hraje v současných podmínkách velmi důležitou roli. Cílem sociální politiky je poskytnutí každému jedinci podmínky, předpoklady, impulzy

¹ V případě minimálních příjmů z legálního výkonu práce se jedná o minimální mzdu.

² Koeficient náhrady vyjadřuje poměr disponibilního důchodu člověka v době, kdy není zaměstnán a jeho disponibilního důchodu v době, kdy pracuje.

a motivaci pro jejich rozvoj. Lze říci, že sociální politika je zaměřena k tomu, co označujeme jako sociální kapitál. V případě sociální politiky se jedná o praktickou činnost, která směřuje k řešení sociálních otázek obyvatelstva. „*Sociální politika je politikou, která se primárně orientuje k člověku, k rozvoji a kultivaci jeho životních podmínek, dispozic, k rozvoji jeho osobnosti a kvality života.*“ (Krebs, 2015, s. 17)

Pokud by minimální mzda poklesla nebo by byla úplně zrušena, reálné mzdy nízkopříjmových pracovníků by pravděpodobně poklesly. Pokud se pracovníci rozhodují, zda nabídnout práci, berou v úvahu srovnání výše minimální mzdy s výší podpory v nezaměstnanosti, popř. jiných sociálních dávek, na něž by měli nárok, pokud by nepracovali. (Kubíček, 2006)

3. Výsledky empirických studií

Hlavním argumentem, jež vyzdvihuje prospěšnost minimální mzdy je pomoc chudým a nízko-příjmovým rodinám. Ale protože existuje i několik efektů, vedoucích ke ztrátě zaměstnání, minimální mzdy vytvářejí (a oddělují) na trhu práce výherce a poražené. Výherci získají vyšší mzdu bez nutnosti změn v zaměstnanosti (či v pracovní době), zatímco poražení nesou břemeno ztráty zaměstnání, či dochází k redukci pracovní doby nebo je pro ně náročnější nalézt a udržet si práci. (Neumark, 2014)

I přesto, že minimální mzdě a dopadům zavedení minimální mzdy na trzích práce je ve světové literatuře věnována značná pozornost, neexistuje dosud jednoznačný závěr.

Výsledky empirických výzkumů jsou jak pozitivní, tak i negativní v závislosti na prostředí, v němž je minimální mzda uplatňována.

Brown, Gilroy, Kohen (1982) provedli studii, která byla zaměřena na dopady minimální mzdy na zaměstnanost a nezaměstnanost. Tyto dopady jsou relevantní a nejsou jednoznačně určené. Víceméně lze říci, že efekt minimální mzdy na rozdělení příjmů závisí na jejím vlivu na mzdové rozdělení a na pozici nízkopříjmových pracovníků.

Nejčastěji zkoumanou skupinou pracovníků bývají teenageři. Jinak tomu není ani u této studie. Do doby provedení této studie bylo jinými předchozími studiemi zjištěno, že 10 % zvýšení minimální mzdy zredukuje zaměstnanost mladistvých o 1 % - 3 %. Tato stupnice však zahrnuje odhady na základě širokého spektra specifikací a v různých obdobích, ale všechny tyto odhady jsou založeny na stejném datovém zdroji, jímž je CPS³.

Ze závěru výzkumu provedeného v roce 1982 Brownem, Gilroyem a Kohenem však vyplývá, že tito autoři věří, že nižší polovina stupnice je pravděpodobnější. Rozdílům ve výsledcích může být připisováno to, že spektrum specifikací je příliš široké, stejně jako volba více období. Tudíž se zdá, že při lépe zvolených specifikacích je výsledkem zkoumání spíše dolní hranice výše zmíněné stupnice (tj. 1 % - 3 %). Autoři tedy uvádějí, že dle jejich výzkumu 10 % zvýšení minimální mzdy sníží s největší pravděpodobností zaměstnanost teenagerů ve věku 16 - 19 let o 0 – 0,75 procentních bodů.

³ CPS = Current population survey. Jedná se o měsíční výzkum zhruba 60 000 domácností, které žijí v USA.

Katz, Krueger (1992) se zaměřili na vliv zvýšení minimální mzdy v roce 1991 na zaměstnanost ve fast-foodovém průmyslu v Texasu. Tito autoři provedli telefonický průzkum fast-foodových zařízení v prosinci 1990 a v srpnu 1991 a ptali se manažerů, popř. zástupců manažerů těchto zařízení na několik otázek týkajících se mezd a zaměstnanosti. Pro tento výzkum byly použity informace, jež byly poskytnuty celkem přesně 100 zařízeními.

Autoři definovali efektivní změnu minimální mzdy v každé z restaurací jakožto rozdíl mezi mzdou v roce 1990 a nově zavedenou zákonnou mzdou, jež od dubna 1991 činila 4,25 USD. Rozdíl v zaměstnanosti se projevuje jinak v případě zařízení, která vždy vyplácela poměrně vyšší mzdy a jinak v případě těch zařízení, jež vyplácela poměrně nižší mzdy svým zaměstnancům. Autoři zjistili značný pozitivní vliv a statisticky významný efekt minimální mzdy na zaměstnanost, s odhadovanou elasticitou v rozmezí od 1,70 do 2,65.

Autoři zmiňují možnost, že tyto výsledky mohou odrážet přítomnost monopsonové moci na trhu práce nízko-příjmových pracovníků.

Card (1992) použil data z CPS, aby zjistil efekt na nízko-kvalifikované zaměstnance v Kalifornii poté, co se hodinová mzda v Kalifornii v červnu roku 1988 zvýšila na 4,25 USD z původních 3,35 USD. Prakticky se dá říci, že porovnal změny v zaměstnanosti během let 1987-1989 v Kalifornii se zeměmi, kde se minimální mzda nezměnila. Srovnání proběhlo s Arizonou, Floridou apod., přičemž tyto země byly vybrány z důvodu podobné míry a velikosti pracovní síly, poměru zaměstnanosti k počtu obyvatel a také z důvodu podobné výše nezaměstnanosti v roce 1987.

Zvýšení minimální mzdy mělo dopad na nízko-příjmové a mladé zaměstnance. Jejich mzda po zvýšení minimální mzdy vzrostla zhruba o 5-10 %. Dalším pozitivem byla skutečnost, že míra zaměstnanosti dospívajících zaměstnanců vzrostla zhruba o 2-6 %. Problém představuje snížení školní docházky o 5 %, tudíž motivace k práci byla natolik vysoká, že mladiství dali přednost stát se výdělečně činnými před investicí do lidského kapitálu. Do doby zvýšení minimální mzdy byly totiž mzdy mladistvých pod dlouhodobou rovnovážnou úrovní.

V této studii bylo zjištěno, že zaměstnanost mladistvých v Kalifornii rapidně stoupla ve srovnání s ostatními sledovanými státy a tento rozdíl byl statisticky významný. Implicitní elasticita od odhadů je 0,35. Autor rovněž zaznamenal relativní nárůst zaměstnanosti v maloobchodních řetězcích ve sledovaném období, tj. 1987-1989. Ačkoli zjistil malý relativní pokles stravovacího průmyslu v Kalifornii, vysvětluje to tím, že se jedná o důsledek

rozdílů v dlouhodobějších trendech a ne o dopad zvýšení minimálních mezd. Stejně jako Katz a Krueger, Card rovněž zmiňuje možnost, že by výsledky této studie mohly naznačovat přítomnost monopsonové moci na nízko-příjmovém trhu práce.

Fialová (2007) je jednou z českých autorů zkoumajících vliv minimální mzdy na obyvatelstvo s nízkými příjmy v ČR. Autorka použila data z Českého statistického úřadu, konkrétně se jednalo o data získaná během let 1991 až 2004.

Autorka zjistila, že minimální mzda od roku 1991, kdy byla v České republice zavedena, nijak významně nepůsobila na zvýšení pracovních či celkových příjmů nízko-příjmových domácností. Vliv minimální mzdy se tedy projevil jako statisticky nevýznamný.

Autorka dále zkoumala i vliv minimální mzdy v jednotlivých regionech. Větší vliv byl zaznamenán v regionech s nízkými průměrnými mzdami (výraznější zatížení regionální ekonomiky). Důležitým zjištěním byla skutečnost, že zvýší-li se podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v regionu o 1 %, pak dojde k růstu nezaměstnanosti v regionu o 0,42 %. Pro zajímavost byl v letech 1995 – 2001 zaznamenán pozitivní vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v okresech. Elasticita nezaměstnanosti vzhledem k podílu minimální mzdy na průměrné mzdě v daném regionu/okrese se pohybuje zhruba mezi 0,6 až 0,7. Zvýšení tohoto podílu o 1 % způsobí zvýšení nezaměstnanosti v daném regionu/okrese zhruba o 0,6 – 0,7 %. Pro zajímavost se např. v roce 2001 zvýšila minimální mzda o 18 % oproti roku 2000.

Vezmeme-li v potaz sledované období 1995-2004, pak 1 % zvýšení podílu minimální mzdy na průměrné mzdě způsobí růst regionální míry nezaměstnanosti o 0,16 %.

Z výše uvedeného vyplývá, že použijeme-li delší časovou řadu, zmírní se vliv hospodářské recese (konec 90. let) na výsledky. Studie odhalila statisticky významný negativní vliv minimální mzdy na regionální ekonomiky během sledovaných let 1995 – 2004.

Závěrem autorka zmiňuje, že růst minimální mzdy v ČR od roku 1999 nezpůsobil zvýšení pracovních ani celkových příjmů chudých domácností. Naopak bylo zjištěno, že minimální mzda dosti zatěžuje ekonomiky okresů/regionů (platí pro okresy/regiony s nízkou mzdovou hladinou) a zvýšení minimální mzdy způsobuje růst nezaměstnanosti.

Fialová, Mysíková (2009) provedly studii, v níž zkoumaly vliv minimální mzdy na trh práce v České republice. Pro zjištění vlivu minimální mzdy na regionální nezaměstnanost,

byly použity data ze 77 okresů České republiky (NUTS 4) v letech 1995-2004. Data byly získány z ČSÚ a statistiky týkající se nezaměstnanosti byly získány z MPSV.

Z výsledků vyplývá, že poměr minimální mzdy k průměrné mzdě v regionu má významný negativní efekt na regionální zaměstnanost.

Bylo zjištěno, že od roku 1995, zvyšující se minimální mzda vyjádřena jako poměr k průměrné regionální mzdě má významný efekt na rostoucí úroveň nezaměstnanosti v regionech. Každopádně, je odhadováno, že elasticita není nikterak výrazná a je citlivá na zahrnutí určitých proměnných, přičemž tato elasticita činí zhruba 0,3-0,7. Z uvedeného vyplývá, že zvýšení poměru minimální mzdy k průměrné mzdě v regionu o 1 % vede ke zvýšení nezaměstnanosti o 0,3-0,7 %.

Boeri (2012) využil ve své studii informace o 91 zemích v rozmezí let 1980 - 2005. Minimální mzdy jsou kalkulovány na měsíční bázi, přičemž jsou standardizovány do 8 pracovních hodin denně, 40 pracovních hodin týdně, 22 pracovních dnů měsíčně během 52 týdnů v roce. Tato studie je zaměřena mimo jiné na zkoumání poměru minimální mzdy k průměrné mzdě, ale dále i na porovnání toho, zda je minimální mzda stanovena kolektivní smlouvou či legislativou země.

Ačkoli ekonomická teorie a empirické výzkumy nabízí důkazy vztahu mezi minimální mzdou a zaměstnaností, bylo ekonomy dosud málo pozornosti věnováno procesům vedoucím ke stanovení minimální mzdy. Autor zmiňuje klíčové interakce zahrnuté při stanovování minimální mzdy.

Odhady autora naznačují, že režim stanovení minimální mzdy založen na kolektivním vyjednávání je ve všech specifikacích korelovan a minimální mzda je podstatně vyšší než průměrná mzda. Důležitým zjištěním je skutečnost, že kolektivní vyjednávání zahrnuje, ceteris paribus, o 12 – 13 procentních bodů vyšší poměr minimální mzdy k průměrné mzdě. Dále je zmíněno, že rostou-li podpory v nezaměstnanosti, úměrně k nim roste i minimální mzda tak, aby byla zajištěna motivace nezaměstnaných k práci.

Na základě teoretických perspektiv, pokud je minimální mzda stanovena zákonem, je nutné, aby byla výše takto stanovené minimální mzdy nižší než kolektivně dohodnutá úroveň pouze v zemích s významnou strukturální nezaměstnaností. V souladu s tímto bylo autorem zjištěno, že vliv mzdového režimu na stanovení minimální mzdy je větší, když zahrneme

úvahy pro země s nízkou nezaměstnaností a také i tehdy, pokud se soustředíme pouze na země s mírou nezaměstnaností vyšší než 3,5 %.

Je potřeba se také zamyslet nad tím, jaký vliv má samotný způsob stanovení minimální mzdy, resp. který ze způsobů je nejvýhodnější použít. V dané studii jsou zmíněna pozitiva v těch způsobech, v nich jsou při stanovení minimální mzdy zahrnuti sociální partneři. Těchto pozitiv je více než v případě způsobu stanovení minimální mzdy příslušnou legislativou dané země. Není překvapením, že způsob stanovení minimálních mezd kolektivní smlouvou je slabší v porovnání se zákonem stanovenou minimální mzdou. Efekt stanovení minimální mzdy pomocí legislativy je ještě silnější, pokud vezmeme v potaz země s dlouhou historií minimální mzdy.

Schmitt (2013) ve své studii zkoumal vliv minimální mzdy na zaměstnanost v USA. Zjistil, že jedná-li se o zaměstnanost nízkopříjmových zaměstnanců, má minimální mzda jen malý či téměř nulový vliv na zaměstnanost této skupiny osob. Za důvod považuje relativně nízké náklady související se zvýšením minimální mzdy v poměru k nákladům na nízkopříjmové zaměstnance (resp. v poměru k celkovým mzdovým nákladům ve většině firem, jichž se to týká).

Zmiňuje, že zaměstnavatelé mohou kompenzovat zvýšení minimální mzdy i jinými způsoby, než jen tradičně snižováním zaměstnanců, tyto způsoby přizpůsobení mají:

- pozitivní vliv, neboli zvyšují blahobyt zaměstnance (zvýšená poptávka spotřebitelů, nižší fluktuace),
- negativní vliv na dotčené zaměstnance (např. omezení tréninkových aktivit, snížení mzdových benefitů apod.),
- nejednoznačný dopad (např. zvýšený pracovní výkon či zkrácení pracovní doby),
- žádný dopad (např. nižší zisk).

Nejčastěji se setkáváme se skutečností, kdy se jedná o nejednoznačný dopad kompenzace zvýšení minimální mzdy. Mezi nejvýznamnější způsoby přizpůsobení řadí autor mimo jiné např. zvýšení efektivnosti firem a omezení fluktuace.

Neumark (2014) zkoumal vliv minimální mzdy na chudé (nízkopříjmové) obyvatelstvo. Stanovil si několik výhod a nevýhod minimálních mezd, viz Tab. 3.1.

Hlavním poselstvím autora je, že ačkoli politika minimálních mezd by měla vést k zajištění minimálního standardu bydlení, existují nezamýšlené důsledky, jež snižují její účinnost. Rozsáhlé důkazy naznačují, že zvýšení minimální mzdy je spojeno se zánikem pracovních míst. Kromě toho důkazy o distribučních efektech (účincích), i přesto, že jsou tyto důkazy omezené, nevedou k příznivým zjištěním, ačkoli pro některé skupiny zaměstnanců mohou být prospěšné.

Tab. 3.1 Výhody a nevýhody minimální mzdy

PRO	PROTI
Mnoho nízko-příjmových, nízko-kvalifikovaných pracovníků si udrží práci a vydělají si vyšší mzdy, pokud minimální mzda vzroste.	Existují přesvědčivé důkazy na základě výzkumů z různých zemí o tom, že zvýšení minimální mzdy vede k poklesu počtu pracovních míst.
Některé studie neprokázaly, že minimální mzdy vedou k snížení počtu pracovních míst.	Studie, které se zaměřily na nejméně kvalifikované zaměstnance, potvrzují, že v případě těchto pracovníků dochází při zvýšení minimální mzdy často ke ztrátě zaměstnání.
Mzdová politika uplatňována v některých municipalitách Spojených států amerických může pomoci redukovat chudobu.	Málo placené práce požadující nízké kvalifikace jsou práce, které nejčastěji zanikají společně se zvýšením minimální mzdy.
Kombinace minimální mzdy s dotačním programem zaměřeným na daně určeným pro určité podskupiny osob může pomoci při boji s chudobou.	Ve Spojených státech amerických zvýšení minimálních mezd nepomáhá chudým či nízko-příjmovým rodinám.

Zdroj: Neumark (2014), vlastní zpracování

Ekonomové popisují efekt minimálních mezd pomocí zaměstnanecké elasticity, což je poměr procentuální změny zaměstnanosti k procentuální změně zákonné minimální mzdy. Pro příklad 10 % zvýšení minimální mzdy redukuje zaměstnanost postižené skupiny zaměstnanců o 1 % za předpokladu, že elasticita vykazuje hodnotu -0,1 a o 3 %, pokud je elasticita -0,3.

Minimální mzda by měla mít pozitivní dopad na život chudých osob, avšak dle studie pouze 12,7 % pracovníků, kteří pobírali ve sledovaném období dle výzkumu méně než zákonem stanovenou minimální hodinovou mzdu (tehdy 7,25 USD) žilo v chudých

příbytcích, zatímco téměř polovina, přesněji 44,6 %, jednalo se převážně o dospívající či mladé osoby do 24 let žilo v příbytcích s příjmem třikrát vyšším než je hranice chudoby či dokonce ještě vyšším. Z uvedeného plyne, že pouze 12,7 % výhod, které minimální mzda přináší, plynulo chudým domácnostem. Výsledky Spojených států amerických však nelze aplikovat v každé zemi.

Závěrem autor uvádí výsledky studie, jež dávají najevo, že zatímco nízké mzdy způsobují těžké ekonomické problémy mnoha chudým a nízko-příjmovým rodinám, argument, že vyšší minimální mzda je efektivním způsobem ke zlepšení jejich ekonomické situace, není podložena důkazy. Je rovněž zmíněno, že efektivnější jsou ty politiky, které se snaží o zvýšení nabídky práce pro členy chudých a nízko-příjmových rodin a snaží se o motivaci těchto osob k práci.

Úřad vlády ČR (2014) se rozhodl o snahu potvrdit či vyvrátit hypotézu, že zvýšení minimální mzdy má negativní dopad na zaměstnanost. Tato domněnka totiž měla velký vliv na to, že se v České republice několik let neměnila výše minimální mzdy. Pro provedení studie byla vybrána metoda nejmenších čtverců, z toho důvodu, že tato metoda umožňuje odhady s ideálními vlastnostmi i pro nevelké výběry pozorování. Studie se opírá o údaje Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních, přičemž jsou použity údaje získané během let 2000 až 2012. Modely jsou průkazné, protože p-hodnota byla ve všech případech vyšší než 0,05 %.

Důležitý vliv na nezaměstnanost je potřeba spatřovat i v rozdílu poměru mezi minimální mzdou a životním minimem. Je nutné si totiž uvědomit, že je-li minimální mzda stanovena na úrovni blízko životního minima, lidé by neměli motivaci k práci a raději by se jim vyplatilo zůstat nezaměstnaní a pobírat sociální dávky.

Vliv minimální mzdy na celkový počet zaměstnanců ve sledovaném období v národním hospodářství se ukázal být statisticky nevýznamný.

Úřad vlády se dále ale zabýval i vlivem minimální mzdy na zaměstnanost v jednotlivých odvětvích. Uvedeme-li si například odvětví Ubytování, stravování a pohostinství, tak právě v tomto odvětví se nejvýznamněji projevil vliv působení minimální mzdy na celkový počet zaměstnaných. Bylo zjištěno, že vzroste-li minimální mzda oproti předcházejícímu období o 1 %, pak tento nárůst zapříčiní zhruba 0,8 % snížení počtu zaměstnaných osob v tomto období.

V případě odvětví Profesní vědecké a technické činnosti a Činnosti v oblasti nemovitostí byla rovněž nalezena určitá významnost vlivu minimální mzdy na počet zaměstnaných osob. Ze studie vyplývá, že vzroste-li minimální mzda oproti předcházejícímu období o 1 %, pak tento nárůst povede ke snížení počtu zaměstnaných v tomto odvětví zhruba o 0,4 %. Průměrné mzdy v daném odvětví jsou zhruba o 30 % nad průměrem.

Fischer, Duspivová a Matějka (2015) byli další čeští ekonomové, kteří se zabývali vlivem minimální mzdy na zaměstnanost, konkrétně se jednalo o autory z fakulty informatiky a statistiky Vysoké školy ekonomické v Praze ve své studii s názvem Vliv minimální mzdy na zaměstnanost v České republice. Autoři použili ke své studii data z týkající se zaměstnanosti, které získali z národních účtů a výběrového šetření pracovní sil. Konkrétně se jednalo o data od 1. čtvrtletí roku 1996 do 2. čtvrtletí roku 2015. Studie je rozdělena do dvou částí. První část se zabývá vztahem minimální mzdy a počtu zaměstnanců, naopak druhá část je zaměřena na vliv minimální mzdy na počet zaměstnaných pracovníků.

V první části všechny proměnné v modelu jsou sezónně očištěné (toto neplatí pro minimální mzdu). Z výsledků výzkumu vyplývá, že ukazatel minimální mzda je statisticky významně opožděn, konkrétně o 4 čtvrtletí. Z uvedeného je patrné, že počet zaměstnanců poklesne až po 4 čtvrtletích po zvýšení minimální mzdy. Ve sledovaném období se zvýšení minimální mzdy o 100 Kč projevila snížením **počtu zaměstnanců** o 0,4 % po 4 čtvrtletích od navýšení minimální mzdy.

V druhé části byl výsledek takový, že zvýší-li se minimální mzda o 100 Kč v daném období, poklesl **počet zaměstnaných osob** o 0,2 %. Tento pokles se projevil významným statistickým způsobem, opět se jednalo o zpoždění o 4 čtvrtletí.

Výsledkem celé studie je zjištění, že pokud minimální mzda vzroste, tato skutečnost je následována nejprve poklesem počtu odpracovaných hodin (resp. zaměstnavatelé upravují délku úvazků) a teprve poté proběhlo přizpůsobení trhu práce, týkající se redukce počtu osob. Z výše uvedeného vyplývá důležité zjištění, že zvýšení minimální mzdy má větší dopad na kategorii zaměstnanců než na širší kategorii zaměstnaných osob.

Pícl, Körner (2016) ve své studii zkoumali na základě ekonometrického modelu vliv minimální mzdy na nezaměstnanost a také to, jak vzrostou náklady zaměstnavatelů při zvyšování minimální mzdy.

Autoři zjistili, že při zvýšení minimální mzdy v roce 2017 (v roce 2016 činila výše minimální mzdy 9 900 Kč, v roce 2017 vzrostla na 11 000 Kč) a s ní úměrně zvýšených nejnižších úrovní zaručené mzdy vzrostou celkové náklady podnikatelů o zhruba 3,5 mld. Kč a nárůst v rozpočtové sféře se bude pohybovat okolo 610 mil. Kč.

Rovněž je zmíněno, že bezprostředně po zvýšení minimální mzdy docházelo v předchozích letech jen k zanedbatelnému nárůstu počtu zaměstnanců, kteří byli odměňováni na úrovni minimální mzdy, avšak i tento nepatrný nárůst postupem času poklesl. V době, kdy se prováděla studie, bylo na úrovni minimální mzdy odměňováno zhruba 3,2 % pracovníků, tzn. zhruba 115 tis. osob.

Ze studie vyplývá, že vliv na nezaměstnanost (ať už její pokles či růst) mají parametry HDP a vzdělanostní struktura obyvatel, jedná se tedy o statisticky významné parametry. Dalším statisticky významným parametrem, který ovlivňuje nezaměstnanost, se ukázalo být progresivní zdanění příjmu fyzických osob.

Závěrem autoři uvádí, že minimální mzda v České republice nemá statisticky významný vliv na míru nezaměstnanosti. Nezaměstnanost bude dle autorů logicky klesat za předpokladu zvyšující se minimální mzdy v porovnání s životním minimem, čím vyšší bude minimální mzda oproti životnímu minimu, tím více budou potenciální zaměstnanci motivováni k výkonu práce.

Duspivová a kol. (2013) zmiňuje studii o dopadech minimální mzdy na zaměstnanost v USA, která byla vypracována Komisí pro studium minimální mzdy (Minimum Wage Study Commission). Tato komise začátkem 80. let vydala obsáhlou zprávu, v níž zmínila dosavadní výzkum v USA. Tato studie rozlišuje tři věkové skupiny zaměstnanců a zkoumá, jaký vliv má minimální mzda na osoby dle věku. Jedná se o tyto věkové skupiny:

- 16-19 let,
- 20-24 let,
- dospělí nad 24 let.

V případě první sledované skupiny zaměstnanců, tj. nejmladší skupiny, může 10 % zvýšení minimální mzdy snížit zaměstnanost až o 1,5 % v této věkové kategorii. Naopak ve věkové skupině 20-24 let je vliv minimální mzdy na zaměstnanost negativní, popř. menší než v případě mladších zaměstnanců (tj. skupina 16-19 let). Stejně tak u dospělých nad 24 let je dopad na zaměstnanost poněkud nejednoznačný.

Názory na problematiku minimálních mezd jsou velmi nejednoznačné, proto je nesnadné vytvořit shrnutí či nějaký závěr. Otázkou spíše zůstává, proč se výsledky těchto studií od sebe tolik liší. Příčinou může být nepříliš velký rozdíl mezi minimální a průměrnou mzdou ve sledovaných zemích. Jedná se především o země USA a o země západní Evropy. Je potřeba dále zmínit i to, že ve většině zemí je poměrně velký rozdíl mezi minimální mzdou a životním minimem samostatně žijící osoby. Z toho plyne, že poměrně malé zvýšení minimální mzdy nemá na úroveň zaměstnanosti nijak razantní pozitivní ani negativní dopad. (Lajtkepová, 2010)

4. Analýza minimální mzdy v zemích Evropské unie

Minimální mzda je ekonomické opatření, které využívá mnoho vyspělých zemí. Aktuálně využívá 22 z 28 členských států Evropské unie minimální mzdu. Severské státy řadíme mezi typické odpůrce institutu minimální mzdy.

4.1 Úprava minimálních mezd

Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce vznikla v roce 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a jedná se o tripartitní organizaci se sídlem v Ženevě. Roku 1946 byla přijata do systému OSN (jednalo se o první přijatou specializovanou mezinárodní organizaci). Jejím smyslem je zlepšování nejen životních, ale i pracovních podmínek pomocí přijímání mezinárodních pracovních doporučení a smluv týkajících se standardů v oblastech mezd, pracovní doby aj.

Deklarace Mezinárodní organizace práce přijatá na 86. Mezinárodní konferenci práce, jež se uskutečnila v roce 1998, stanovila osm hlavních úmluv, které se týkají základních principů a práv v práci, jedná se o tyto úmluvy:

- Úmluva č. 87 z r. 1948, o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se,
- Úmluva č. 98 z r. 1949, o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat,
- Úmluva č. 29 z r. 1930, o nucené práci,
- Úmluva č. 105 z r. 1957, o odstranění nucené práce,
- Úmluva č. 138 z r. 1973, o minimálním věku,
- Úmluva č. 182 z r. 1999, o nejhorších formách dětské práce,
- Úmluva č. 100 z r. 1951, o rovnosti v odměňování,
- Úmluva č. 111 z r. 1958, o diskriminaci v zaměstnání a povolání. (MPSV, 2007)

Mezi úmluvy týkající se minimálních mezd řadíme např. Úmluvu č. 26 z roku 1928, která zavazuje země k zavedení či udržení metod ke stanovení minimální mzdy pro zaměstnance v některých odvětvích živností, v nichž není stanoven účinný systém pro stanovení mezd pomocí kolektivních smluv.

Dále se jedná o Úmluvu č. 99 z roku 1951, která se zabývá stanovením minimálních mezd v zemědělství. (Lajtkeřová, 2010)

Stanovením minimálních mezd v rozvojových zemích se zabývá Úmluva č. 131 z roku 1970. (Chomátová, 2003)

Všeobecná deklarace lidských práv

Jedná se o nejznámější lidskoprávní dokument světa, který je právně nezávazný. Tento dokument byl přijat Valným shromážděním OSN 10. 12. 1948, proto je 10. prosinec oslavován jako Den lidských práv. Komise ale stále usilovala o vznik dokumentu, který by byl právně závazný. O osmnáct let později, v roce 1966 proto Komise představila Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, přičemž tyto pakty řadíme mezi závazné mezinárodní smlouvy. Avšak Všeobecnou deklaraci lidských práv lze považovat za jakýsi souhrn práv, která jsou rozdělena do paktů.

Je potřeba zmínit, že počet členů OSN tehdy činil pouhých 58 členských států, aktuální počet členských států OSN je 193. Vznik Všeobecné deklarace lidských práv byl impulzem pro vznik již právně závazných smluv (jedná se o výše zmíněné pakty), ale jednalo se i o inspiraci pro jednotlivé státy. (Lidská práva, 2011)

Práva týkající se práce jsou obsaženy v článku 23.

- (1) Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.*
- (2) Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.*
- (3) Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.*
- (4) Na ochranu svých zájmů má každý právo zakládat s jinými odborové organizace a přistupovat k nim. (MŠMT, 2016, s. 4)*

Evropská sociální charta

Dne 18. října 1961 byla v Turínu přijata Evropská sociální charta, jež vstoupila v platnost na základě svého článku 35 odst. 2 dne 26. února 1965. Jedná se o mezinárodní smlouvu, která spravuje problematiku ekonomických, hospodářských ale i sociálních práv vzhledem k minimálním příjmům. Jedním z hlavních principů Evropské sociální charty je stanovení práva na spravedlivou odměnu za vykonanou práci. Spravedlivě stanovená odměna zajistí pracovníkům a jejich rodinám přiměřený životní standard.

Evropská unie může doporučovat či rozhodovat v oblasti minimálních mezd, avšak tato doporučení či rozhodnutí nejsou pro jednotlivé členské státy závazná. Kompetence ohledně stanovení výše minimální mzdy náleží na vládě dané země.

Právo na práci je obsaženo v části druhé, v prvním článku.

„Právo na práci

S cílem zajistit účinný výkon práva na práci se smluvní strany zavazují:

- (1) přijmout jako jeden ze svých prvořadých cílů a odpovědností dosažení a udržení co nejvyšší a nejstabilnější úrovně zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti,*
- (2) účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání,*
- (3) zřídit a udržovat bezplatné služby zaměstnanosti pro všechny pracovníky,*
- (4) poskytovat a podporovat vhodné poradenství pro volbu povolání, odborný výcvik a rehabilitaci.“ (MPSV, 2000, s. 4)*

4.2 Analýza minimálních mezd ve vybraných zemích EU

Jak již bylo zmíněno výše, k 1. 1. 2018 celkem 22 z 28 členských států Evropské unie využívalo zákonnou minimální mzdu při odměňování zaměstnanců, pět států minimální mzdu nemělo zavedenou a jeden stát sice zavedenou zákonnou minimální mzdu měl, avšak byla používána jen při výkonu určitých druhů povolání, viz Tab. 4.1. Země, jež zákonnou minimální mzdu nezavedly, odměňují zaměstnance na základě sektorových kolektivních dohod. Je nutné zmínit, že tyto dohody se v různých státech liší a nemusí se vztahovat na všechny zaměstnance, proto platí, že někteří zaměstnanci nejsou, co se týče jejich výdělku, ochráněni minimální mzdou.

Kombinace sektorových kolektivních dohod (jež zajišťují zaměstnancům určitý minimální výdělek) s kolektivním vyjednáváním může být považována za funkční ekvivalent zákonné minimální mzdy.

Tab. 4.1 Rozdělení zemí dle uplatnění minimální mzdy (platné k 1. 1. 2018)

Zákonná minimální mzda je uplatňována a je obecně uznávaná	Belgie, Bulharsko, Chorvatsko, Česká republika, Estonsko, Francie, Německo, Řecko, Maďarsko, Irsko, Lotyšsko, Litva, Lucembursko, Malta, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Spojené království
Zákonná minimální mzda je uplatňována, avšak je uznávaná jen ve specifických povoláních	Kypr
Zákonná minimální mzda není uplatňována, mzda je stanovena pouze kolektivními smlouvami	Dánsko, Finsko, Itálie, Rakousko, Švédsko

Zdroj: Fric (2018), vlastní zpracování

Nejprve zavedla zhruba v 70. letech zákonem stanovené národní minimální mzdy Belgie, Francie, Lucembursko, Nizozemí a Portugalsko. Jejich počínáním se nechaly inspirovat a začátkem 90. let je následovaly východoevropské země. Až zhruba na přelomu let 1999 a 2000 zavedlo zákonnou minimální mzdu i Irsko a Spojené království. Státem Evropy, který zavedl jako poslední zákonnou minimální mzdu, bylo Německo, jež přijalo minimální mzdu teprve před 4 lety, tedy v roce 2015. (Cevárová, Chmelíková, 2018)

V pěti státech Evropské unie není zákonná minimální mzda uplatňována. Namísto ní jsou minimální mzdové hladiny upraveny kolektivními smlouvami.

V zemích Evropské unie existují velké rozdíly v úrovních minimálních mezd, co se jejich výšky týče. Rozdělení jednotlivých členských států dle výšky zákonné minimální mzdy (údaje platné k 1. 1. 2019) znázorňuje Tab. 4.2, která jednotlivé státy rozděluje do celkem třech skupin. V tabulce jsou znázorněny nominální sazby převedené na jednu měnu, tj. EUR.

Tab. 4.2 Rozdělení zemí dle výše minimální mzdy (platné k 1. 1. 2019)

Země s vysokou minimální mzdou, pohybující se okolo 1 100 EUR/měsíc a výše	Belgie, Francie, Německo, Irsko, Lucembursko, Nizozemí, Spojené království
Země se středně vysokou minimální mzdou, pohybující se mezi 550 EUR/měsíc až 1 100 EUR/měsíc	Řecko, Malta, Portugalsko, Slovinsko, Španělsko
Země s nízkou minimální mzdou, pohybující se okolo 550 EUR/měsíc nebo méně	Bulharsko, Chorvatsko, Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Polsko, Rumunsko, Slovensko

Zdroj: Fric (2018), vlastní zpracování

Jak tvrdí Arpaia (2017), některé země povolují různou výši minimální mzdy pro různé kategorie pracovníků. Jedná se především o zdravotně postižené osoby, mladistvé pracovníky a další. Tato možnost tedy umožňuje zaměstnavatelům najímat zaměstnance a vyplácet jim mzdu nižší než je stanovená minimální mzda, přičemž tato možnost ochrání dané skupiny osob před ztrátou zaměstnání, jelikož jejich produktivita práce je značně nižší než produktivita práce ostatních pracovníků. Minimální mzdy jsou upravené pro mladistvé pracovníky ve Francii, Řecku, Irsku, Lucembursku, Maltě, Nizozemsku a Spojeném království, a pro pracovníky soustavně se připravující k výkonu povolání, studující v odborné přípravě nebo učňovského vzdělávání v Belgii, Francii, Irsku a Velké Británii.

Role vlády a dalších aktérů v rozhodovacím procesu

Arpaia (2017) uvádí, že rozhodnutí o výši minimální mzdy mohou pocházet z dvoustranných vyjednávání mezi sociálními partnery nebo z tripartitních dohod nebo dokonce i jen z jednostranných vládních rozhodnutí. V některých zemích je indexace cen či mezd nebo obojího přímo dominantním elementem při stanovování výše minimální mzdy.

Institucionalizovaná rozhodnutí

Rozhodovací proces má různé specifické úkoly pro hlavní aktéry. Každopádně může zahrnovat výrazně odlišné varianty a může kombinovat jednání, vyjednávání a konzultace v různém rozsahu. Například, proces může být veden specializovaným orgánem nebo může být důraz kladen na konzultaci v tripartitním vyjednávání, přičemž hlavní slovo může mít rozhodnutí orgánů veřejné moci.

Na Slovensku má vyjednávaní medzi sociálnimi partnermi prednosť nad vládnymi intervenciami.

V Poľsku majú dohody tripartity vyššiu váhu než vládne intervencie.

Ve Spojenom kráľovstve existuje nezávislý špecializovaný orgán, ktorý sa mení na Low Pay Commission, pričom tento orgán má pri otázke výšky minimálnej mzdy hlavnú úlohu a doporučuje vláde návrhy na nastavenie výšky ročnej minimálnej mzdy. Každopádne konečné rozhodnutie pripadá vláde. Ak sa vláda rozhodne stanoviť inú než navrhovanú výšku minimálnej mzdy, musí vláda predložiť parlamentu dôvody pre vzniklé odchýlky. Zatiaľ pokiaľ však vláda stanovila minimálnu mzdu navrhovanou LPC.

Írsko prijalo zákonnú minimálnu mzdu a uplatňuje podobný prístup ako Spojené kráľovstvá. Opäť tu figuruje LPC a má rovnakú moc.

V Rakúsku je minimálna mzda stanovená vládou po tom, čo jej výšku konzultuje a poradí sa s sociálnymi partnermi a expertmi.

V Nemecku prebieha stanovenie minimálnej mzdy iným spôsobom. Existuje tu výbor, ktorý je navrhnutý sociálnymi partnermi. Tento výbor navrhne výšku minimálnej mzdy. Vláda môže tento návrh prijať či odmietnuť, ale vláda nemá právomoc tento návrh zmeniť.

Tripartitný prístup s hlavnou rozhodovacou právomocou vlády sa uplatňuje v Maďarsku, Litve, Lotyšsku a Portugalsku. Konečné slovo má v týchto krajinách teda vláda.

Podobným prístupom sa vyznačujú i Španielsko, Chorvátsko a Rumunsko. Jednanie s sociálnymi partnermi nemusí prebiehať na inštitucionálnej úrovni.

Indexace

Šesť členských štátov EÚ uplatňuje zmeny minimálnych miezd pomocou indexácie cien, miezd či obojho.

V Belgii je kľúčom ke stanoveniu výšky minimálnej mzdy indexácia spotrebiteľských cien. Minimálna mzda je každoročne sjednávaná v rámci dvostrannej národnej kolektívnej zmluvy.

V Luxembursku sú všetky mzdy ať už vo verejnom či súkromnom sektore predmetom indexácie. Vláda každé dva roky informuje o zmenách týkajúcich sa ekonomickej situácie a príjmov, na základe výsledkov môže navrhnúť zvýšenie minimálnej mzdy. Sociálni partneri pri rozhodovaní nie sú bránou v potaz.

Minimální mzdu na Maltě stanovuje vláda na základě návrhů Rady pro zaměstnanost (Employment Relations Board). Členy tvoří zástupci vlády, sociální partneři a nezávislí experti.

V Nizozemí je indexace relativní vzhledem k průměrnému růstu mezd. V Nizozemí dochází k úpravám v minimální mzdě dvakrát ročně. Pokud by však zvýšení minimální mzdy mohlo mít dopad na zvýšení nezaměstnanosti apod., v tomto případě nemusí být minimální mzda zvýšena.

Ve Francii je minimální mzda spojena s vývojem cen a s vývojem mezd. Minimální mzda by měla být indexována vzhledem k vývoji indexu spotřebitelských cen.

Neinstitucionalizovaný proces

Za neinstitucionalizovaný proces stanovení minimální mzdy lze považovat stav, kdy vláda může determinovat úpravu zákonné minimální mzdy bez jakýchkoli formálních jednání či konzultací.

Tento proces je typický pro Bulharsko a Českou republiku. V těchto zemích vláda determinuje úpravu minimální mzdy bez jakýchkoli specifických pravidel či vyjednávání se sociálními partnery nebo experty.

Systémy minimálních mezd v Evropské unii

Předchozí část se věnovala problematice toho, jakou roli má vláda a další aktéři v rozhodovacím procesu týkající se stanovení, popř. úprav výše minimální mzdy v jednotlivých státech Evropské Unie. Tab. 4.4 proto znázorňuje země Evropské unie dle rozsahu působnosti a dominantního způsobu stanovení výše minimálních mezd v jednotlivých konkrétních zemích.

Tab 4.4 Systémy minimálních mezd v EU

Působnost / Způsob stanovení	Zákon	Kolektivní vyjednávání
Univerzální systém	<p><i>Západní Evropa:</i> Nizozemí, Irsko, Francie, Lucembursko, Spojené království</p> <p><i>Jižní Evropa:</i> Řecko (od 2012), Malta, Portugalsko, Španělsko</p> <p><i>Střední a východní Evropa:</i> Chorvatsko (od 2008), Litva, Lotyšsko, Rumunsko (od 2011), Slovinsko, Česká republika, Maďarsko (od 2011)</p>	<p><i>Západní Evropa:</i> Belgie, Německo</p> <p><i>Jižní Evropa:</i> Řecko (do 2012)</p> <p><i>Střední a východní Evropa:</i> Estonsko, Slovensko, Bulharsko, Polsko, Chorvatsko (do 2008), Rumunsko (do 2011), Maďarsko (do 2011)</p>
Sektorový systém	Kypr	<p><i>Severní Evropa:</i> Dánsko, Finsko, Švédsko</p> <p><i>Západní Evropa:</i> Rakousko</p> <p><i>Jižní Evropa:</i> Itálie</p>

Zdroj: Schulten (2014a), vlastní zpracování

K lepší orientaci a přehlednosti mezi rozdíly ve stanovení, resp. v přístupu k minimální mzdě v jednotlivých zemích byly používané systémy rozřazeny do určitých skupin. Země Evropské unie byly rozděleny do dvou skupin dle působnosti minimální mzdy, jedná se o univerzální systém a sektorový systém.

Pod pojmem univerzální systém si lze představit situaci, kdy je stanovena jednotná minimální mzda (zpravidla na celostátní úrovni), přičemž tato minimální mzda plní funkci obecné dolní hranice mzdového ohodnocení. Protipólem k univerzálnímu systému je sektorový systém, který představuje situace, kdy v zemi neplatí žádná obecně platná mzdová hranice, v zemi se minimální mzda stanoví pouze pro danou skupinu pracovníků (jedná se např. o celé odvětví, apod.).

Dalším kritériem, pomocí něhož jsou zařazeny jednotlivé členské země do Tab. 4.4 je dominantní způsob stanovení minimální mzdy. Mezi tyto způsoby řadíme stanovení minimální mzdy zákonem a stanovení minimální mzdy kolektivním vyjednáváním neboli tripartitou.

V případě Bulharska, Polska, Estonska a Slovenska platí, že pokud není minimální mzda stanovena dohodou na úrovni kolektivního vyjednání, rozhodne o výši minimální mzdy

vláda příslušné země. V případě Slovenska, Belgie a Německa se jedná nikoli o způsob stanovení výše minimální mzdy pomocí kolektivního vyjednávání, ale pomocí kvazi-kolektivního vyjednávání. Pokud je řeč o kvazi-kolektivním vyjednávání, je tím myšleno, že při tomto způsobu stanovení minimální mzdy je dán prostor pro sociální partnery a jejich následnou dohodu na stanovení výše minimální mzdy.

Nejpočetnější skupinu tvoří státy, které mají minimální mzdu stanovenou zákonem a lze je zařadit do univerzálního systému, konkrétně se jedná o 16 členských států. Všeobecně lze říci, že 22 z 28 členských států uplatňuje univerzální systém stanovení minimální mzdy. Rovněž si lze povšimnout tendence několika zemí k ústupu od stanovení minimální mzdy tripartitou ke způsobu stanovení minimální mzdy zákonem, přesněji se jedná o Řecko, Chorvatsko, Rumunsko a Maďarsko.

Obecně lze říci, že ti zaměstnanci, kteří nejsou odměňováni pomocí kolektivních smluv, jsou často odměňováni pomocí zákonem stanovené mzdy, neplatí tedy, že kolektivní vyjednávání je protiklad zákonem stanovené minimální mzdy. (Schulten, 2014a)

Z Tab. 4.3 je patrné, že zákonné minimální mzdy se od sebe velmi liší, k 1. 1. 2019 se pohybovaly od 286,3 EUR do 2 071,1 EUR měsíčně. Nejvýše je minimální mzda nastavena v Lucembursku a dosahuje více než 2 000 EUR měsíčně, naopak nejnižší minimální mzdu má nastavenou Bulharsko a je stanovena na necelých 290 EUR měsíčně. Bulhaři, pobírající minimální mzdu tedy získají zhruba jednu sedminu platu, jež získají za svou práci občané Lucemburska, kteří jsou rovněž odměňováni na úrovni minimální mzdy.

Jednotlivé částky minimálních mezd jsou uvedeny v EUR, přičemž převod z národní měny byl uskutečněn na základě směnného kurzu platného ke dni 1. 1. 2019.

Tab. 4.3 Výše aktuálních minimálních mezd v zemích EU k 1. 1. 2019

Úroveň MM	Země	Měsíční výše MM v EUR
Vysoká	Lucembursko	2 071,1
	Irsko	1 656,2
	Nizozemí	1 615,8
	Belgie	1 593,8
	Francie	1 521,2
	Německo	1 557,0
	Spojené království	1 453,0
Střední	Španělsko	1 050,0
	Slovinsko	886,6
	Malta	757,6
	Řecko	683,8
	Portugalsko	700,0
Nízká	Polsko	523,1
	Estonsko	540,0
	Slovensko	520,0
	Česká republika	519,0
	Chorvatsko	505,9
	Maďarsko	464,2
	Lotyšsko	430,0
	Rumunsko	446,0
	Litva	555,0
	Bulharsko	286,3

Zdroj dat: Eurostat (2019), vlastní zpracování

Nejvyšší meziroční nárůst byl zaznamenán ve Španělsku (nárůst o 22 %, tzn. na 1 050 EUR), v Řecku (nárůst o 11 %, tzn. na 758 EUR) a v Bulharsku (nárůst o 10 %, tzn. na 261 EUR). I přesto se však Bulharsko řadí mezi státy s absolutně nejnižší minimální mzdou. V případě Řecka se jedná o první zvýšení minimální mzdy od roku 2012. Lotyšsko je jediným státem, jehož minimální mzda zůstala stejná jako v roce 2018, mzda se nezměnila kvůli dohodě z roku 2017. Většina zemí, které řadíme do skupiny zemí s nízkou úrovní minimální mzdy, zvýšila svou minimální mzdu o zhruba 8 % - 9 % (jednalo se o Chorvatsko, Českou republiku, Estonsko, Rumunsko a Slovensko). Nižší nárůst minimální mzdy, konkrétně okolo 4 % zaznamenaly dva státy, a to Maďarsko a Polsko.

Státy, které řadíme do skupiny zemí se středně vysokou minimální mzdou, mají nyní zvýšenou minimální mzdu na hodnotu mezi 700 EUR až 1 050 EUR. Nejnižší meziroční nárůst v této skupině zemí zaznamenala Malta (nárůst o pouhých 1,9 %), následována Portugalskem (nárůst o 3,5 %) a Slovinskem (nárůst o 5,2 %).

U zemí s nejvyšší minimální mzdou dochází pravidelně k meziročnímu nárůstu minimální mzdy okolo 2 %, toto tvrzení platí pro Francii, Belgii, Nizozemí a Irsko. V Německu došlo k meziročnímu zvýšení minimální mzdy o 4 %, v Lucembursku o 3,6 %.

Je potřeba zmínit, že na základě národních údajů vyplývá, že ve Francii a Portugalsku má minimální mzda významný negativní dopad na zaměstnanost, převážně na pracovníky s nízkou kvalifikací. Současně bylo v Portugalsku zaznamenáno, že zvýšení minimální mzdy přispělo ke snížení vysoké úrovně chudoby zaměstnanců (jednotlivců žijících v domácnostech, kde příjem domácnosti je pod úrovní chudoby), zároveň mohlo mít zvýšení minimální mzdy pozitivní dopad na celkovou (agregátní) poptávku. (Fric, 2018)

Vývoj minimálních mezd v zemích EU v letech 2010 – 2018

Příloha 1 znázorňuje vývoj výší minimálních mezd v posledních letech, konkrétně se jedná o roky 2010 – 2018. Ve všech sledovaných zemích je patrný rostoucí trend výše minimální mzdy s výjimkou Řecka, přičemž Řecko zažilo propad minimální mzdy. Tento propad nastal v roce 2013, kdy minimální mzda klesla z 876,6 EUR na 683,8 EUR, jednalo se tedy o meziroční propad skoro o 200 EUR.

Nejvyšší nárůst výše minimální mzdy od roku 2010 do roku 2018 lze zaznamenat v případě Spojeného království, konkrétně se jednalo o nárůst o 324,5 EUR. Druhou zemí s nejvýraznějším nárůstem po Spojeném království je Lucembursko, které od roku 2010 navýšilo svou minimální mzdu o 315,8 EUR. Třetí nejvyšší nárůst vykazuje Rumunsko. V Rumunsku došlo k nárůstu minimální mzdy ve sledovaném období o 266,3 EUR.

Jak již bylo řečeno výše, jedinou zemí, která snížila svou minimální mzdu, je Řecko. V roce 2018 byla minimální mzda Řecka o 179 EUR nižší než v roce 2010.

Nejnižší nárůst minimální mzdy lze evidovat v případě Chorvatska, které zvýšilo od roku 2010 do roku 2018 pouze o 76,8 EUR. Další zemí v pořadí je Malta, která měla v roce 2018 minimální mzdu jen o 87,6 EUR vyšší než v roce 2010.

Německo má zavedenu minimální mzdu teprve od roku 2015, přičemž od tohoto roku ve sledovaném období zvýšilo svou minimální mzdu pouze jednou, jednalo se o rok 2017. Německo nastavilo poměrně vysokou první výši minimální mzdy (v porovnání s ostatními zeměmi), proto se stala minimální mzda v Německu předmětem mnoha spekulací a negativních ohlasů.

V případě České republiky se jedná o nárůst ve výši 175,6 EUR. (Eurostat, 2019)

Můžeme si povšimnout určitých nesrovnalostí spojených s výší minimálních mezd v jednotlivých zemích v jednotlivých letech. Problém je v plovoucím kurzu a v datu, ke kterému Eurostat dělá propočty. Jedná se tedy pouze o orientační přepočet na jednotnou měnu.

Minimální mzdy vyjádřené paritou kupní síly peněz

Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi lze vyjádřit i pomocí minimální mzdy vyjádřené v paritě kupní síly peněz. Parita kupní síly peněz je nástrojem, pomocí něhož lze porovnávat průměrné ceny zboží a služeb mezi zeměmi. Parita kupní síly vypovídá o skutečnosti, že transakce na běžném účtu země má vliv na hodnotu směnného kurzu na zahraničním devizovém trhu. Parita kupní síly peněz tedy představuje poměr cen v národních měnách za dané výrobky či služby v jiných zemích. (Schmitz, 2012)

Úprava cenových hladin částečně vyrovnává mezery či rozdíly mezi zeměmi s vysokou, střední a nízkou úrovní minimální mzdy, viz Tab. 4.5. Všeobecně lze také říci, že při zohlednění rozdílů v cenové úrovni je rozestup mezi zeměmi menší. Země jsou seřazeny vzhledem k úrovni měsíční minimální mzdy dle parity kupní síly od nejvyšší po nejnižší v jejich kategorii (úrovni).

K prvnímu dni roku 2019 byla nejvyšší minimální mzda vyjádřena v paritě kupní síly peněz zaznamenána v Lucembursku a činila zhruba 1 645 EUR, což bylo zhruba necelých 3 krát více než v Bulharsku (cca 577 EUR). Česká republika obsazuje na žebříčku v paritě kupní síly šesté místo od konce, což znamená, že si ještě o jednu příčku pohoršila oproti seřazení zemí dle výše minimální mzdy.

Země zmíněné v Tab. 4.5 jsou úmyslně opět barevně odlišeny dle prvotního zařazení zemí podle úrovně výše minimální mzdy (zeleně státy s vysokou minimální mzdou, oranžově státy se středně vysokou minimální mzdou a červeně státy s nízkou minimální mzdou).

Tab. 4.5 Minimální mzdy vyjádřené paritou kupní síly k 1. 1. 2019

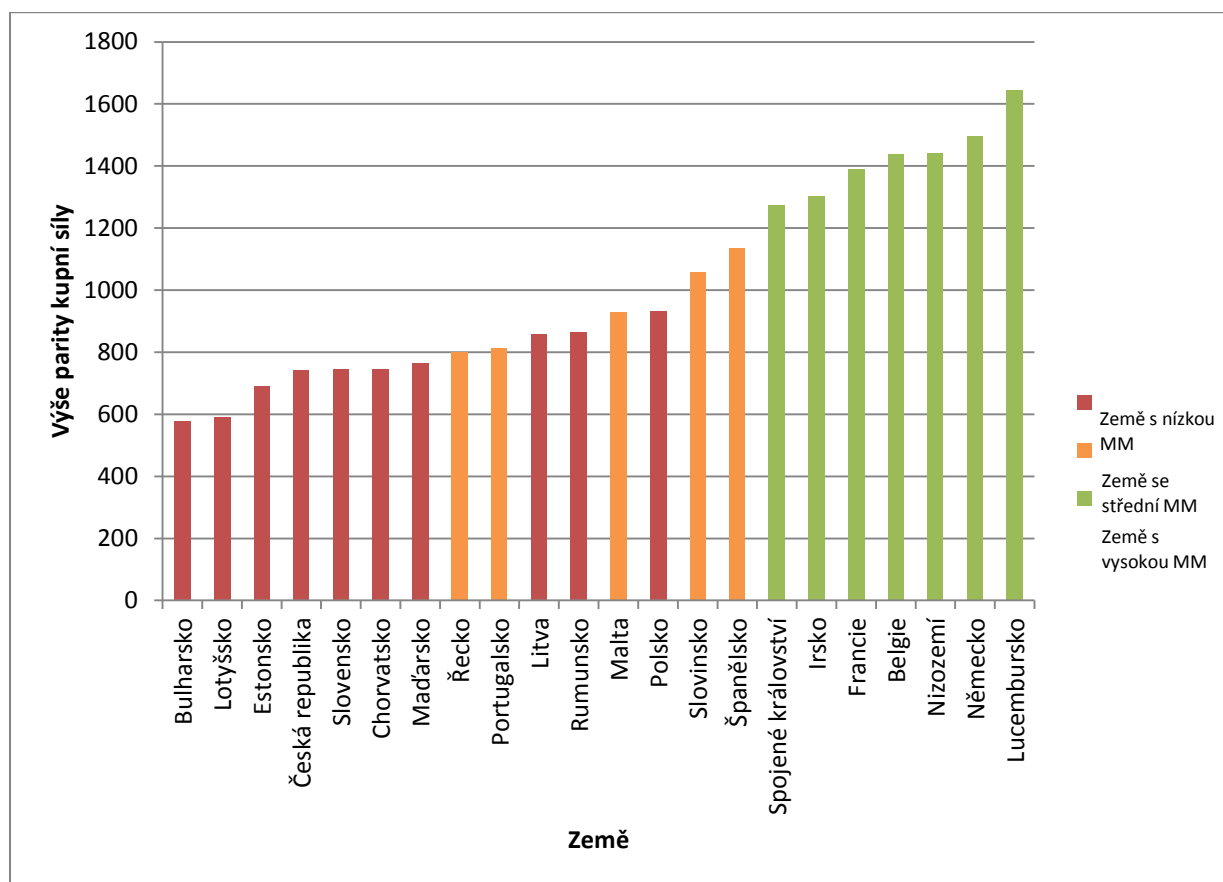
Země	PPS
Bulharsko	577,3
Lotyšsko	590,8
Estonsko	691,4
Česká republika	743,4
Slovensko	745,0
Chorvatsko	745,2
Maďarsko	764,7
Řecko	800,2
Portugalsko	814,2
Litva	860,0
Rumunsko	865,2
Malta	927,6
Polsko	933,0
Slovinsko	1 058,6
Španělsko	1 135,8
Spojené království	1 274,3
Irsko	1 302,4
Francie	1 389,8
Belgie	1 438,5
Nizozemí	1 441,5
Německo	1 496,5
Lucembursko	1 645,5

Zdroj dat: Eurostat (2019), vlastní zpracování

Země zmíněné v Tab. 4.5 jsou zmíněny vzestupně a lze je seřadit dle jejich výše parity kupní síly do tří skupin, viz Graf 4.1:

- země s paritou kupní síly menší než 800: Bulharsko, Lotyšsko, Estonsko, Česká republika, Slovensko, Chorvatsko a Maďarsko,
- země s paritou kupní síly mezi 800 až 1000: Řecko, Portugalsko, Litva, Rumunsko, Malta, Španělsko a Polsko,
- země s paritou kupní síly vyšší než 1000: Slovinsko, Spojené Království, Irsko, Francie, Belgie a Nizozemí. (Eurostat, 2019)

Graf 4.1 Minimální mzdy vyjádřené paritou kupní síly peněz k 1. 1. 2019



Zdroj dat: Eurostat (2019), vlastní zpracování

V Grafu 4.1 jsou znázorněny a barevně odlišeny i země s nízkou, středně vysokou a vysokou minimální mzdou. Z barevného vyznačení plyne, že i některé země s nízkou minimální mzdou lze zařadit mezi země se střední výší parity kupní síly peněz, konkrétně se jedná o Litvu, Rumunsko a Polsko, což jsou země, které mají vyšší paritu kupní síly než přinejmenším Řecko a Portugalsko, přičemž právě tyto dva státy řadíme mezi země se střední výší minimální mzdy. Z tohoto zjištění vyplývá, že ukazatel parity kupní síly peněz má vyšší vypovídací hodnotu než samotná výše minimální mzdy.

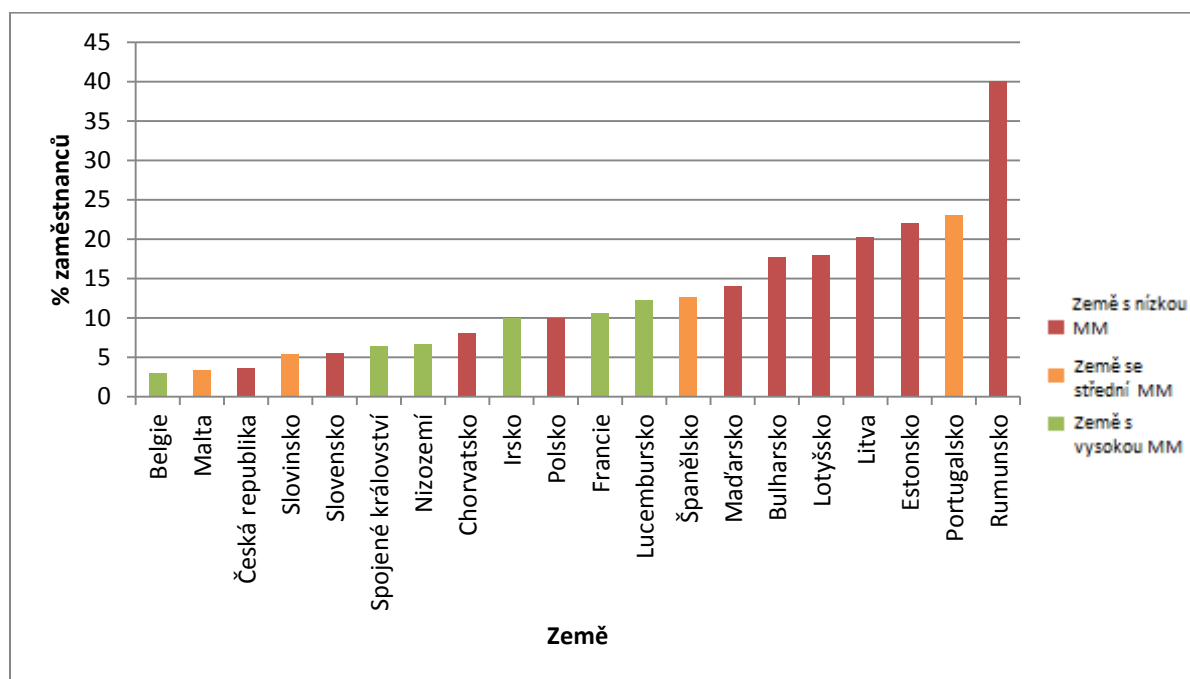
Je potřeba si uvědomit, že to, kolik statků či služeb si můžeme za danou hrubou mzdu dovolit, ovlivňují i odvody ze mzdy, které se v jednotlivých zemích liší. Dle studie OECD (zpracovány byly data za rok 2017), v případě České republiky více než 40% z celkových finančních prostředků, které firmy vyplácí na průměrnou mzdu, plynou státu. Tato procentuální výše je enormní, z toho důvodu lze zařadit Českou republiku mezi státy s velmi vysokým zdaněním práce (z vyspělých zemí). Ze všech 35 zemí OECD obsazuje Česko sedmou nejvyšší příčku, přičemž odvody z hrubé (superhrubé) průměrné mzdy je 43,4 %.

Extrémně vysoké jsou v České republice hlavně odvody na povinné pojistné⁴, které v ČR činí zhruba 25,4 %, vyšší odvody na povinné pojistné má už jen Francie, konkrétně 26 %. Všeobecně platí, že nejvyšší daně a povinné pojistné (resp. jejich součet) se odvádí v Belgii.

Česká republika je však štedrá, když přijde na daňové slevy týkající se dětí, resp. jejich výchovy. (Cevárová, Chmelíková, 2018)

Význam a vliv minimální mzdy lze poměřovat ve vztahu k počtu zaměstnanců, kteří jsou reálně minimální mzdou odměňováni. Pokud je úroveň minimální mzdy nastavena relativně vysoko v porovnání s průměrnou mzdou, lze očekávat, že vyšší podíl zaměstnanců bude získávat minimální mzdu.

Graf. 4.2 Počet zaměstnanců pobírajících MM v % (2018)



Zdroj dat: Fric (2018), vlastní zpracování

Nejvyšší procentuální podíl zaměstnanců, kteří jsou odměňováni za výkon práce ve výši minimální mzdy, je zaznamenán v roce 2018 v Rumunsku, konkrétně se jedná dokonce o 40 % všech zaměstnanců, viz Graf 4.2. Tento graf vychází z dat obsažených v Příloze č. 2. Tato hodnota se od roku 2011 ztrojnásobila a představuje pro tuto zemi velký problém. V případě Estonska a Chorvatska bylo uvedeno rozmezí procent, proto byl z tohoto procentuálního rozmezí proveden vážený průměr zaznamenaných hodnot.

⁴ Povinné pojistné za zaměstnance odvádí firma.

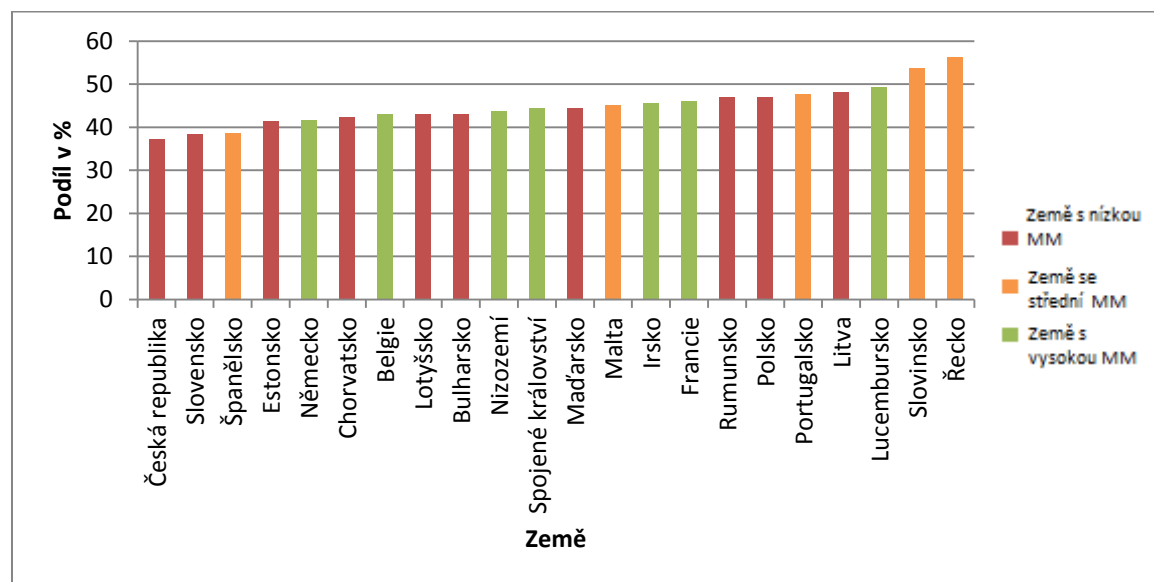
Z výše uvedeného je patrné, že neplatí tvrzení, že čím větší minimální mzda, tím více zaměstnanců je odměňováno na úrovni této výše. Ze sledovaných zemí si nejlépe vede Belgie, v Belgii jsou totiž na úrovni minimální mzdy odměňováni pouze 3 % zaměstnanců. Česká republika si v tomto ohledu stojí také velmi dobře, jelikož zde je minimální mzdou odměňováno pouze 3,6 % zaměstnanců. V případě České republiky tedy lze říci, že i přesto, že Českou republiku řadíme mezi země s nízkou minimální mzdou, je na této úrovni odměňováno nejmenší procento zaměstnanců v porovnání s ostatními zeměmi s nízkou minimální mzdou.

Data o Řecku a Německu bohužel nejsou dostupná.

Vztah minimální mzdy a průměrné mzdy

Dalším kritériem k hodnocení systémů minimální mzdy a zároveň i klíčovým kritériem, pomocí něhož lze mezi sebou srovnávat jednotlivé státy je poměr minimální mzdy k průměrné mzdě v dané zemi. Vztah minimální mzdy a průměrné mzdy je mimo jiné významný i v případě ochranné funkce minimální mzdy.

Graf. 4.3 Měsíční minimální mzda jako procentuální podíl průměrných měsíčních výdělků v roce 2017



Zdroj dat: Eurostat (2019), vlastní zpracování

Ve sledovaných zemích se podíl minimální mzdy na průměrné mzdě pohyboval v rozmezí od 37,3 % do 56,4 %. Z grafu 4.3 (vytvořen na základě Přílohy č. 3) vyplývá, že Česká republika vykazuje nejnižší procentuální podíl minimální mzdy vzhledem k průměrným měsíčním výdělkům, konkrétně se jedná o 37,3 %, naopak nejvyšší procentuální

podíl byl zaznamenán v Řecku (56,4 %). Je patrné, že země rozdělené do tří skupin dle výše minimální mzdy a barevně odlišené nevykazují shodné hodnoty.

Schulten (2014b), tvrdí, že je bezpředmětné snažit se stanovit určitou výši minimální mzdy, která by byla stejná pro všechny státy Evropské unie. Je však nutné realizovat takovou politiku minimálních mezd v Evropě, která by zabezpečila spravedlivé mzdy a snažila se o minimalizaci sociálního vyloučení ze mzdových důvodů (resp. snaha o boj proti příjmové chudobě). Autor navrhuje shodu na určité normě pro minimální mzdu, kterou by např. mohlo být určité procento z národní průměrné mzdy, ideálně 60 % mediánu mzdy. Je však potřeba uvážit, jaký dopad by realizace tohoto opatření mělo. Je odhadováno, že pokud by každá země stanovila minimální mzdu ve výši 60 % mediánu mezd v daném národním hospodářství, pak by toto opatření ovlivnilo více než 16% pracovní síly v Evropě, čemuž odpovídá více než 28 milionů zaměstnanců. Problém však představuje negativní postoj severovýchodních zemí k zákonem stanoveným minimálním mzdám, dále ale i skutečnost, že Evropská unie nemůže ovlivňovat mzdy.

Další, kdo se veřejně vyjádřil k tomu, že by bylo ideální, kdyby každý stát Evropy měl stanoven minimální mzdu, byl předseda Evropské komise Jean-Claude Juncker na začátku roku 2017. (Cevárová, Chmelíková, 2018)

4.3 Analýza minimální mzdy v ČR

Historický vývoj minimální mzdy na území České republiky

Institut minimální mzdy má v ČR dlouhou tradici, ačkoli zákonem byla stanovena minimální mzda pro ČR v 90. letech 20. století. Již o mnoho let dříve však byla stanovena minimální mzda pro různé druhy profesí, konkrétně např. v roce 1919 začala platit vyhláška č. 232, která stanovila minimální mzdu pro šití konfekce pro vojenskou správu. Ve 30. letech proběhla hospodářská krize a ta zapříčinila a byla důvodem pro vznik a rozšíření mnoha kolektivních smluv platících v celých regionech či dokonce v celých odvětvích národního hospodářství.

V době ekonomické krize byl uznáván názor, že minimální mzda je bezpředmětná, proto v tomto období nebyla zákonná forma minimální mzdy pro pracovníky jako celek používána. Dalším důvodem pro neexistenci zákonné minimální mzdy v tomto období byla i administrativní náročnost.

V letech 1945 – 1989 byla minimální mzda spojena s 1. tarifní třídou, avšak nebyla nijak upravena žádnou právní normou.

Institut minimální mzdy byl obnoven až v 90. letech 20. století promítnutím minimální mzdy do Zákoníku práce. V této době bylo kolektivní vyjednávání velmi omezeno.

První zákonem stanovená minimální mzda byla stanovena nařízením vlády v roce 1991 a činila 2 000 Kč za měsíc, přičemž tato částka představovala zhruba 50 % průměrné hrubé měsíční mzdy v národním hospodářství. (SPČR, 2016)

Od zavedení minimální mzdy v roce 1991 došlo k celkem 21 úpravám její výše. Od zavedení minimální mzdy platila snížená minimální, která platila pro zaměstnance mladší 18 let, dále pro zaměstnance ve věku 18 – 21 let, kteří vykonávali své první zaměstnání a dále i zaměstnance, kteří pobírali invalidní důchod. Tato snížená sazba (jednalo se o tzv. sub-minimální mzdu) platila až do roku 2013, v tomto roce byla tato snížená sazba zrušena. Tento čin se setkal s mnoha negativními ohlasy hlavně z toho důvodu, že existence sub-minimální mzdy pro určité skupiny osob měla zabránit jejich lepšímu uplatnění na trhu práce. (Pavelka, 2014)

Otázkou je, zda by se měla minimální mzda v ČR výrazněji navyšovat. Z údajů MPSV totiž vyplývá, že počet zaměstnanců v České republice odměňovaných za výkon práce na úrovni minimální mzdy v určitých odvětvích od roku 2014 roste. Odvětví, v nichž je nejvíce osob odměňováno minimální mzdou zachycuje Tab. 4.6. Zvýšení minimální mzdy se tudíž dotýká jen těch firem, jež zaměstnávají osoby za minimální příjem. Nejhuře se s růstem nákladů, který souvisí s růstem minimální mzdy, potýkají zejména malé a střední podniky. (Cevárová, Chmelíková, 2018)

Tab. 4.6 Odvětví, v nichž jsou zaměstnanci nejčastěji odměňováni minimální mzdou

Odvětví	% osob pobírajících MM
Ubytování, stravování, pohostinství	22,4
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	16,4
Zaměstnanci bezpečnostních agentur, úklidových služeb, pracovních agentur	13,9
Pracovníci ve službách a v prodeji	9,7

Zdroj: Cevárová, Chmelíková (2018), vlastní zpracování

Problém také může představovat celková výše odvodové zátěže. Práce v České republice totiž podléhá poměrně dosti vysoké odvodové zátěži v porovnání s ostatními zeměmi OECD.

Minimální mzda při zkrácené délce týdenní pracovní doby

Výše minimální mzdy, o které je zmiňováno, se vztahuje k pracovní délce čtyřiceti odpracovaných hodin za týden. V zákoníku práce, § 79 je stanovena pro určité druhy výkonu práce zkrácená délka týdenní pracovní doby, konkrétně se jedná o pracovníky pracující v podzemí (těžba uhlí, rud, nerudných surovin), v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, pro které je týdenní pracovní doba stanovena ve výši 37,5 hodiny. Dále se jedná o zaměstnance s výkonem práce ve třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu, pro které je stanovena týdenní pracovní doba rovněž 37,5 hodiny. Pro osoby pracující ve dvousměnném pracovním režimu je stanovena týdenní pracovní doba 38,75 hodiny.

Zkrácení pracovní doby může být předmětem nejen kolektivní smlouvy, ale i vnitřního předpisu. Vzhledem k stanovené délce týdenní pracovní doby je úměrně snížena výše hodinové minimální mzdy. Tato redukce minimální mzdy je provedena za tím účelem, aby všichni zaměstnanci měli nárok na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. za měsíc při odpracování stanovené doby výkonu práce.

V souvislosti s úměrným snižováním hodinové minimální mzdy je potřeba zmínit vzorec sloužící ke stanovení určité výše hodinové sazby dle stanovené týdenní pracovní doby.

Vzorec má podobu:

$$MM_x = MM_z \cdot k, \quad (4.1)$$

$$k = \frac{40}{x}, \quad (4.2)$$

kde MM = minimální mzda pro danou (zkrácenou) týdenní pracovní dobu,

x = jiná než běžně stanovená⁵ týdenní pracovní doba,

z = 40 hodin,

k = koeficient. (SPČR, 2016)

⁵ Běžně stanovenou týdenní pracovní dobou rozumíme 40 hodin.

Tab. 4. 7 Minimální mzdy dle délky stanovené týdenní prac. doby

Týdenní prac. doba v hodinách	Minimální mzda v Kč za hodinu (zaokr.)
40,0	79,8
38,75	82,4
37,5	85,1

Zdroj dat: MPSV (2018b), vlastní zpracování

Tab. 4.7 obsahuje částky minimální hodinové mzdy, které zaměstnanec obdrží při dané týdenní pracovní době. Z toho plyne, že minimální mzda se snižuje úměrně vzhledem k odpracované době. Pokud tedy zaměstnanec má sjednanou pracovní dobu pouze na 20 hodin týdně, i přesto, že organizace má stanovenou 40 hodinovou pracovní dobu, náleží tomuto zaměstnanci namísto 13 350 Kč pouze odměna za práce ve výši 6 675 Kč měsíčně.

S touto problematikou úzce souvisí mimo jiné i doplatek do výše minimální mzdy. Pokud plat či mzda (popř. i odměna z dohody o provedení práce nebo z dohody o provedení pracovní činnosti) nedosáhne zákonem stanovené výše, je zaměstnavatel povinen doplatit zaměstnanci tento rozdíl. Toto platí i pro ty zaměstnance, kteří jsou odměňováni úkolovou mzdou. Do mzdy či platu rozhodného pro přiznání nároku na doplatek se nezahrnují příplatky za práci ve svátek, sobotu a neděli, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za noční práci a za práci přesčas, dále náhrady mzdy, cestovní náhrady, odstupné a odměna za pracovní pohotovost.

Institut zaručené mzdy

Od 1. ledna 2019 byla navýšena minimální mzda ČR na 13 350 Kč měsíčně, a základní hodinová sazba bude činit 79,80 Kč. Jedná se tedy o růst minimální mzdy o 1 500 Kč měsíčně a 6,60 Kč za hodinu.

Kromě minimální mzdy je v České republice zaveden i systém zaručené mzdy. Spolu s růstem výše minimální mzdy vzrostly i nejnižší úrovně zaručené mzdy, konkrétně se jednalo o 1 150 Kč až 2 300 Kč za měsíc, viz Tab. 4.8. Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou platná pro ty zaměstnance, jejichž výše mezd není ošetřena v kolektivních smlouvách, dále také pro zaměstnance ve veřejné správě, ve státní službě a ve veřejných službách, konkrétně tedy pro ty zaměstnance, kteří pobírají za výkon své práce plat. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že hovoříme-li o nejnižších úrovních zaručené mzdy, hovoříme vlastně o výdělkových minimech pro určité skupiny pracovníků.

Nejnižší tarifní mzda a stupeň by měly odpovídat minimální mzdě. Pokud vláda zvýší minimální mzdu, měla by vždy úměrně zvýšit i platové ohodnocení.

Zaručená mzda má celkem osm úrovní, které jsou určeny nařízením vlády. Sazby se vztahují i na zaměstnance pracující na dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce.

Tab. 4. 8 Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro rok 2019

Skupina prací	Kč / hod.	Kč / měs.
1.	79,8	13 350
2.	88,1	14 740
3.	97,3	16 280
4.	107,4	17 970
5.	118,6	19 850
6.	130,9	21 900
7.	144,5	24 180
8.	159,6	26 700

Zdroj dat: MPSV (2018a), vlastní zpracování

Podle druhu práce, kterou zaměstnanec vykonává, resp. dle náročnosti, namáhavosti a odpovědnosti jej lze zařadit do jedné z osmi skupin prací. Jiné platové tabulky platí např. pro úředníky, jiné pro sociální pracovníky apod., dochází zde mnohdy ke značnému tlaku lobbystických skupin.

Do první skupiny, jejíž ohodnocení odpovídá výši minimální mzdy, řadíme nekvalifikované práce.

Tab. 4.9 Rozdělení zaručené mzdy dle platových tříd

Skupina prací	Zahrnuje práce
1.	v 1. a 2. platové třídě
2.	v 3. a 4. platové třídě
3.	v 5. a 6. platové třídě
4.	v 7. a 8. platové třídě
5.	v 9. a 10. platové třídě
6.	v 11. a 12. platové třídě
7.	v 13. a 14. platové třídě
8.	v 15. a 16. platové třídě

Zdroj dat: MPSV (2019), vlastní zpracování

V Tab. 4.9 jsou jednotlivé platové třídy rozděleny do skupin prací nejnižších zaručených mezd. Konkrétní zařazení do jednotlivých skupin prací provádí zaměstnavatel daného zaměstnance.

Vývoj částek minimální mzdy v ČR

Tab. 4.10 Historický vývoj minimální mzdy v ČR

Období	Kč / měsíc	Kč / hodinu	Změna oproti přechozímu období
1991 únor	2 000	10,8	
1992 leden	2 200	12,0	200
1996 leden	2 500	13,6	300
1998 leden	2 650	14,8	150
1999 leden	3 250	18,0	600
1999 červenec	3 600	20,0	350
2000 leden	4 000	22,3	400
2000 červenec	4 500	25,0	500
2001 leden	5 000	30,0	500
2002 leden	5 700	33,9	700
2003 leden	6 200	36,9	500
2004 leden	6 700	39,6	500
2005 leden	7 185	42,5	485
2006 leden	7 570	44,7	385
2006 červenec	7 955	48,1	385
2007 leden	8 000	48,1	45
2013 srpen	8 500	50,6	500
2015 leden	9 200	55,0	700
2016 leden	9 900	58,7	700
2017 leden	11 000	66,0	1 100
2018 leden	12 200	73,2	1 200
2019 leden	13 350	79,8	1 150

Zdroj dat: Pícl, Körner (2016), vlastní zpracování

Česká republika má stanovenou univerzální minimální mzdu, stejně jako 22 z 28 států Evropské unie. Z Tab. 4.10 je patrné, že první desetiletí se vyznačuje nepravidelným navyšováním minimální mzdy, přičemž poměrně vysoké navýšení proběhlo v letech 1999 a 2000, kdy se v každém z obou let zvýšila minimální mzda hned dvakrát, přesně se jednalo o nárůst o více než 20 % v každém roce.

Další desetiletí se vyznačuje zpomaleným růstem a poté od roku 2007 stagnací výše minimální mzdy až do dalšího růstu, který proběhl v roce 2013. Od té doby, s výjimkou roku 2014, lze říci, že každý rok došlo k zvyšování minimální mzdy.

Zajímavé také je, že pokud si rozdělíme opět sledované roky do určitých skupin, je patrné, že v období 1991 – 2001 vzrostla minimální mzda o 3 000 Kč, v období 2002 – 2012

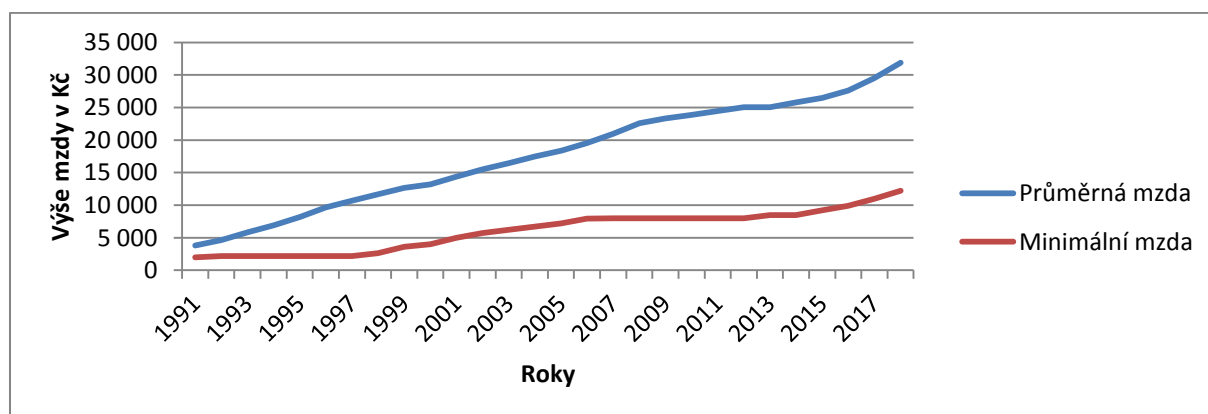
také zhruba o 3 000 Kč, avšak od roku 2013 do současnosti zaznamenala minimální mzda nárůst o necelých 5 000 Kč. (SPČR, 2016)

Vliv na zvyšování či stagnaci výše minimální mzdy má i vláda v daném období. Od roku 2007 se výše minimální mzdy nezvyšovala, jednalo se o dobu vlád vedených ODS. V srpnu 2013, při vládě Jiřího Rusnoka, došlo k jejímu navýšení na 8 500 Kč (navýšení o 500 Kč oproti roku 2007). Zvyšování, které lze považovat za poměrně výraznější, však odstartovala až koalice ANO, KDU-ČSL a ČSSD.

Odhaduje se, že minimální mzda v roce 2020 může dosáhnout hodnoty 17 400 Kč. Z provedení mezinárodního srovnání však vyplývá, že Česká republika má ve srovnání s ostatními státy Evropské unie stanovenou poměrně nízkou minimální mzdu, přičemž kupní síla minimální mzdy v ČR je slabá. (Cevárová, Chmelíková, 2018)

Vývoj minimální mzdy, průměrné mzdy a podílu těchto dvou veličin

Graf 4.4 Vývoj minimální mzdy a průměrné mzdy



Zdroj dat: Pícl, Körner (2016), Kurzy (2019a), vlastní zpracování

Graf 4.4 znázorňuje vývoj minimální mzdy a průměrné mzdy v ČR od doby zavedení minimální mzdy, tj. od roku 1991 do současnosti. Posledním rokem, který je v grafu zaznamenán, je rok 2018. Je potřeba si povšimnout rozvírajících se nůžek mezi hodnotami, které minimální a průměrná mzda vykazují.

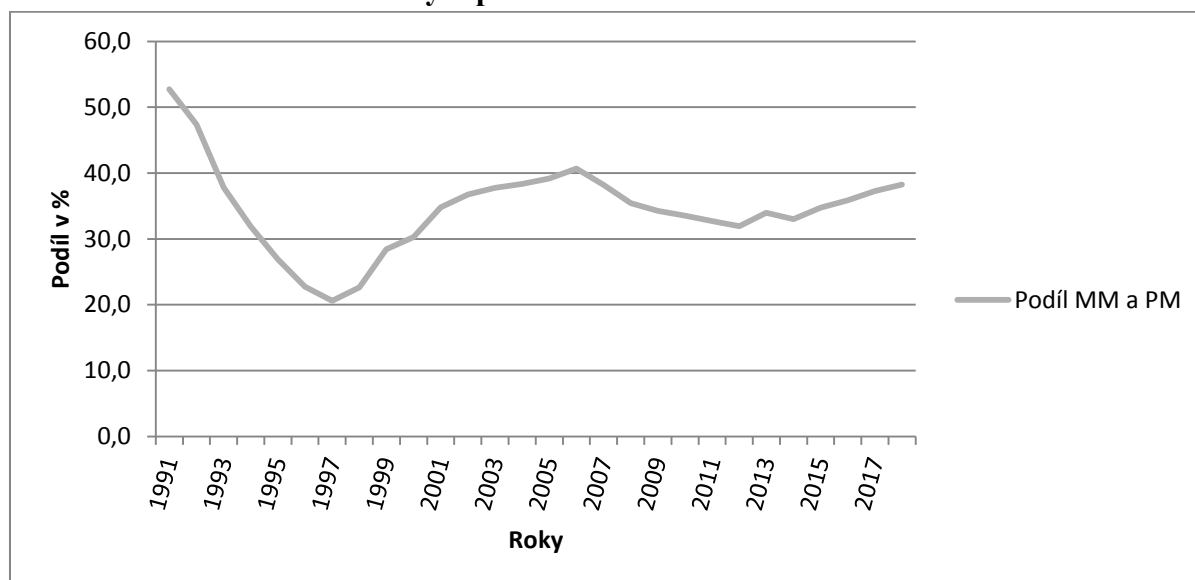
Je potřeba vnímat minimální mzdu ve vztahu k průměrné mzdě i v procentuálním vyjádření, viz Graf. 4.5, ze kterého vyplývá, že procentuální podíl minimální mzdy k průměrné mzdě v rozmezí let 1991 – 1997 měl klesavou tendenci a zlomovým byl rok 1997,

od kterého začal procentuální podíl růst až do roku 2007, kdy dosáhl hodnoty 40,7 %. Po roce 2007 opět nastal pokles procentuálního podílu minimální mzdy a průměrné mzdy, který se přerušil v roce 2012, ve kterém se podíl nepatrně zvýšil, avšak hned v roce 2013 začal opět klesat. Pozitivní je, že tento pokles netrval dlouho a Česká republika od roku 2014 každoročně zaznamenává nárůst podílu těchto dvou sledovaných veličin.

Cílem současné ministryně práce je snaha o zvýšení minimální mzdy v ČR na takovou úroveň, aby dosahovala 50 % průměrné měsíční mzdy. Vláda Bohuslava Sobotky během své éry stanovila cíl, aby minimální mzda činila 40 % průměrné měsíční mzdy. K této hodnotě se už český národ přibližuje. (Cevárová, Chmelíková, 2018)

Údaje v Grafu 4.4 a v Grafu 4.5 zachycuje jednotlivě Příloha č. 4.

Graf. 4.5 Podíl minimální mzdy k průměrné mzdě v %



Zdroj dat: Pícl, Körner (2016), Kurzy (2019b), SPČR, 2016, vlastní zpracování

Při stanovení optimální výše minimální mzdy je potřeba brát ohled na zabezpečení životní úrovně a životního standardu obyvatel. Minimální mzda by měla pokrýt náklady minimálně na úrovni životního minima, viz Tab. 4.11. Jak již bylo zmíněno, první výše minimální mzdy v roce 1991 byla ustanovena na 2 000 Kč, přičemž výše životního minima stanovena zákonem ve stejném roce, tj. 1991, činila rovněž 2 000 Kč.

Z toho plyne, že rozdíl mezi čistou minimální mzdou a životním minimem byl tehdy mizivý v porovnání s dnešní situací. Rozdíl mezi životním minimem a minimální mzdou je důležitým faktorem pro motivaci k práci. V 90. letech docházelo k sociálnímu parazitismu

z toho důvodu, že životní minimum převyšovalo výši minimální mzdy a lidé nebyli dostatečně motivováni k výkonu práce.

Výše existenčního minima je nižší a je znázorněna v Tab. 4.12. Existenční minimum představuje nejnižší hranici peněžních příjmů, které postačí k zajištění obživy a dalších základních životních potřeb na úrovni umožňující přežití.

Tab. 4.11 Částka životního minima v Kč za měsíc

Pro jednotlivce	3 410
Pro první osobu v domácnosti	3 140
Pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem	2 830
Pro nezaopatřené dítě ve věku	
- do 6 let	1 740
- 6 až 15 let	2 140
- 15 až 26 let (nezaopatřené)	2 450

Zdroj dat: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2018), vlastní zpracování

Tab. 4.12 Částka existenčního minima v Kč za měsíc

Existenční minimum	2 200
--------------------	-------

Zdroj dat: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2018), vlastní zpracování

Vývoj minimální mzdy a inflace

Graf 4.6 níže ukazuje vývoj minimální mzdy a vývoj cenové hladiny v České republice od roku 1991. V ekonomické teorii převládají negativní názory na inflaci a mnoho ekonomů považuje inflaci za zlo. Avšak existují i názory, že pokud je inflace mírná, není pro ekonomiku země škodlivá.

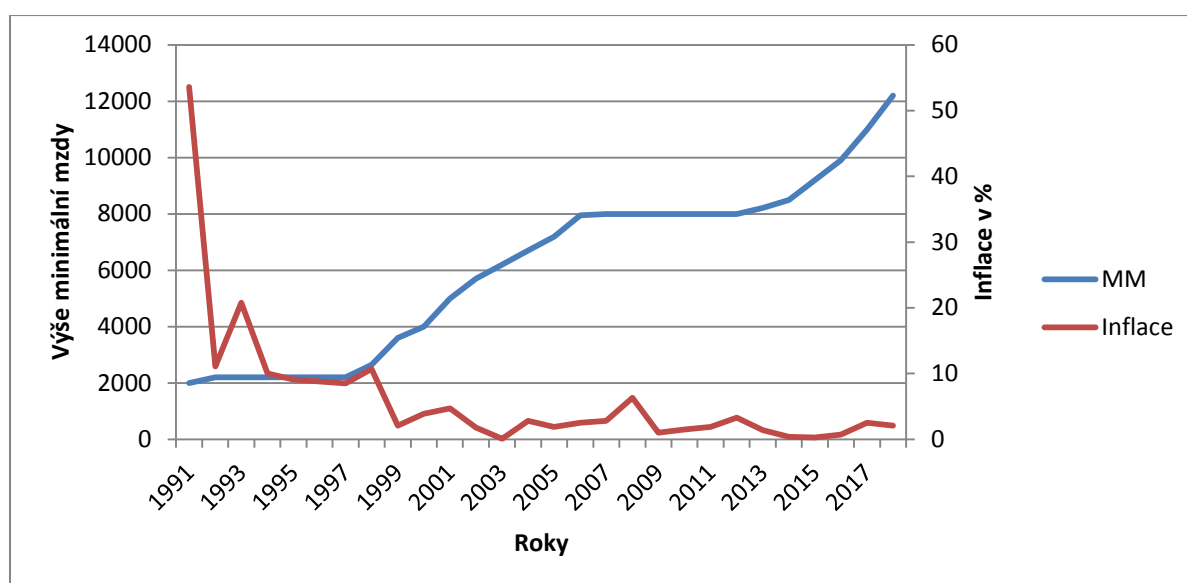
Inflace znamená zvyšování cenové hladiny, která zapříčiní snížení kupní síly peněz. Inflací nelze rozumět růst jednotlivých výrobků nebo služeb, ale růst obecné cenové hladiny v ekonomice. (Jurečka, 2013)

V roce 1991 lze zaznamenat nejvyšší hodnotu inflace, takto enormní hodnotu zapříčinila polistopadová éra. Nárůst oproti roku 1990 byl o 56,6 %. Nejméně se naopak měnila míra inflace v roce 2003, jednalo se o téměř nulové hodnoty, jednalo se tedy o nejmenší změnu cen. Všeobecně byl rok 1991 zlomový, nikdy předtím, ani nikdy po tomto roce nevzrostla míra inflace nad 21 %. Extrémní hodnota z roku 1991 je zapříčiněna devalvaci měny, dalším důvodem může být i zrušení tzv. záporné daně (tato daň byla zrušena v září

1990). Minimální mzda však během let 1992 – 1997 nebyla navyšována a proto došlo k poklesu reálné hodnoty minimální mzdy.

Ceny stoupaly poměrně dosti i v roce 1993, kdy spotřebitelské ceny narostly o 20,8 %. Poté míra inflace klesala a pohybovala se okolo 10 % až do roku 1998. V následujících letech se vývoj inflace dostal pod tvrdší dohled měnové politiky a byla udržována v hodnotách do 5 % s výjimkou roku 2008, kdy vykazovala 6,3 %. Od té doby míra inflace udržovala velmi nízkou hodnotu, přičemž od roku 2009 do současnosti byla nejvyšší hodnota míry inflace zaznamenána v roce 2012 a činila 3,3 %. (Kurzy, 2009)

Graf 4.6 Minimální mzda a inflace, vývoj od roku 1991



Zdroj dat: ČSÚ (2018), Pícl, Körner (2016), vlastní zpracování

Konkrétní hodnoty, které jsou obsaženy v Grafu 4.6, zaznamenává Příloha č. 5.

5. Návrhy a doporučení

Minimální mzdu řadíme mezi opatření hospodářské politiky, avšak nalézt rovnováhu mezi zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců je složité. Je potřeba nalézt kompromis, pokud by totiž nebyl nalezen, mohl by být narušen stabilní vývoj ekonomiky. Úprava výše minimální mzdy by tedy měla být vhodně načasována. Ideálním obdobím pro změnu výše minimální mzdy je období ekonomického růstu, protože ekonomika se s negativními dopady, které souvisejí se změnou výše minimální mzdy, lépe vyrovná pomocí pozitivního vývoje ekonomiky.

Nedoporučuje se zvyšovat minimální mzdu v období ekonomického poklesu, případně v období, kdy ekonomika dosahuje svého dna. Pokud by v takovémto období ke zvýšení došlo, mohlo by neuvážené zvýšení výše minimální mzdy zapříčinit enormní distorze na trhu práce v České republice. (Fischer, Duspivová, Matějka, 2017)

Existuje mnoho odpůrců, ale i zastánců institutu minimálních mezd. Mezi odpůrce lze zařadit hlavně zaměstnavatele a pravicově orientované strany. Mezi zastánce se řadí levicově orientované strany a odbory a všeobecně příznivci alternativních ekonomických proudů.

Odpůrci minimální mzdy se ohrazují tím, že zvýšení či samotné zavedení minimální mzdy způsobuje zvýšení nezaměstnanosti. Na základě provedené rešerše empirických studií však lze říci, že minimální mzda má nízký nebo dokonce statisticky nevýznamný vliv na zaměstnanost, popř. nezaměstnanost.

Je tedy potřeba uvážit, zda negativní důsledky zavedení či zvýšení sazby minimální mzdy převáží pozitiva, která současně vzniknou. Z tohoto tvrzení plyne, že pokud dostatečně velká část společnosti má užitek z tohoto opatření, nejedná se o opatření negativní.

Pro Českou republiku je doporučováno, aby konkretizovala své obecné cíle obsažené v Programovém prohlášení vlády, resp. by ve svém střednědobém výhledu měla vázat zvyšování minimální mzdy na celkovou mzdovou úroveň, popř. i na vývoj mzdové úrovně.

Dále je pro Českou republiku doporučováno zohlednit všechny statistické informace, které jsou dostupné. Pokud bude využito těchto statistických informací společně s podrobnější perspektivou vývoje (viz předchozí odstavec), pak by proces regulace minimální mzdy byl transparentnější. Transparentnost je důležitým faktorem pro přizpůsobení se změnám ze strany zaměstnavatelů. Česká republika by se měla zaměřit a inspirovat vývojem v jiných

členských zemích EU. Měla by sledovat vývoj v zemích, které jsou jí po ekonomické stránce blízké.

Zvýšení minimální mzdy má poměrně velký vliv na daň z příjmů či na zdravotní pojištění. Bylo by vhodné určit Komisi pro nízké výdělků, která existuje např. ve Spojeném království. Tato Komise by nerozhodovala o minimální mzdě, tento úkol by zůstal připisován na bedra vlády, avšak úlohou Komise by byla příprava vhodného návrhu na výši minimální mzdy. Tato komise by se mohla skládat i z dalších expertů, např. z akademických pracovníků.

Ideální by bylo zvyšovat minimální mzdu ve vztahu k průměrné mzdě, jedná se totiž o realistický cíl. Průměrná mzda v ČR v roce 2018 představovala zhruba 2,6 násobek minimální mzdy. Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě je jednoduchým kritériem, avšak toto kritérium je široce uznávané. Doporučuje se v roce 2020 dosáhnout 40 % podílu. Tento cíl je realizovatelný, avšak logicky závisí na aktuálních ekonomických podmínkách. Přibližování se k hranici 40 % by mělo vycházet z realistického střednědobého cíle, díky němu mohou zaměstnavatelé předvídat vývoj výše minimální mzdy a lépe se se změnou vyrovnat. Pokud dojde k radikálnějšímu zvýšení tempa růstu, toto opatření by mělo poskytnout dostatečně dlouhou dobu na přizpůsobení nově zvýšené výše minimální mzdy. Při zvyšování minimálních mezd je potřeba brát v potaz dopady minulých změn a dále také posoudit aktuální ekonomické podmínky.

Evropská sociální charta doporučuje České republice navyšování výše minimální mzdy tak, aby její procentuální podíl k čisté průměrné mzdě dosahoval, nebo se alespoň blížil hranici 50 %. Je nutné brát v potaz, že přílišné zvyšování minimální mzdy může mít negativní dopady. Je potřeba si totiž uvědomit, že společně s enormním zvyšováním minimální mzdy může dojít k růstu nezaměstnanosti, a tím pádem se budou zvyšovat i vyplácené dávky sociálního systému.

Při pohledu na vývoj průměrné a minimální mzdy je patrný trend vzdalování těchto dvou veličin, resp. rozevírajících se nůžek. Průměrná mzda se čím dál více vzdaluje od minimální mzdy, což je pro ekonomiku pozitivní a tento trend by se měl i nadále vyvíjet stejným způsobem.

Česká republika by měla sledovat a analyzovat vztah minimální mzdy ve vazbě na sociální ukazatele tak, aby nedošlo ke zneužívání sociálního systému země. Každému pracovníkovi se musí výkon práce vyplatit a být pro něj motivační. Proto by sociální dávky

v nezaměstnanosti měly být vždy nižší o vhodnou sumu oproti výši odměny, kterou zaměstnanec obdrží za výkon práce.

Nedoporučuje se České republice uvažovat o zrušení institutu minimální mzdy. Nejenže má Česká republika podepsanou úmluvu Mezinárodní organizace práce, ale v ČR není adekvátně rozvinuto kolektivní vyjednávání.

Možností je snížit sazby minimální mzdy pro určité odvětví národního hospodářství, otázkou však zůstává, jaký by toto opatření mělo dopad. Dalším problémem je stanovení vhodné snížené výše minimální mzdy a samozřejmě administrativní náklady spojené se snížením minimální mzdy v určitých odvětvích. Hlavním problémem, který by toto opatření přineslo, by byl odliv pracovníků z odvětví se sníženou minimální mzdou a jejich následný nedostatek.

Problémem, který minimální mzda přináší, může být prohlubování šedé ekonomiky. Z praxe je patrné, že mnoho zaměstnanců dostává oficiálně minimální mzdu a kromě tohoto příjmu získá hotovost, která však není zavedena do účetní evidence. Česká republika by proto měla zavést postihy pro zaměstnavatele, které tímto způsobem odměňují své zaměstnance. Je nutné lépe legislativně zamezit možnosti daňových úniků a zpřísnit postihy za neplnění těchto zákonů.

Zaměstnavatele řadíme mezi odpůrce minimální mzdy. Namísto zvyšování minimální mzdy je zaměstnavateli doporučováno a prosazováno snížení celkové odvodové zátěže zaměstnavatelů. Práce v České republice totiž podléhá velmi vysoké odvodové zátěži. Pokud by došlo k snížení odvodové zátěže, výrazně by se tím ulevilo zaměstnancům bez ohledu na výši mzdy, která je jim za výkon práce vyplácena.

6. Závěr

Podle mnohých ekonomů institut minimální mzdy v praxi selhává. Důvodem pro zavádění minimální mzdy je ochrana před chudobou ve společnosti a snaha o zvýšení životní úrovně i v případě nízkopříjmových zaměstnanců.

Institut zákonné minimální mzdy je v České republice zaveden od roku 1991 (a její výši upravuje vláda), avšak v Evropských zemích, konkrétně v Belgii, Francii, Lucembursku, Nizozemí a Portugalsku byla zavedena již v 70. letech minulého století. Za nováčka co se týče minimální mzdy lze považovat Německo, přičemž obyvatelé Německa pobírají minimální mzdu teprve čtvrtým rokem.

K 1. 1. 2019 měly všechny země Evropské unie kromě Finska, Švédska, Dánska, Rakouska, Itálie a Kypru zavedenu univerzální minimální mzdu. Severské země lze zařadit vyloženě mezi odpůrce minimální mzdy. Stanovení ideální výše minimální mzdy je dosud předmětem mnoha ekonomických debat.

Ve srovnání České republiky se zeměmi Evropské unie lze ČR zařadit do skupiny s nejnižší úrovní minimální mzdy. Co se týče parity kupní síly, resp. vezmeme-li v potaz rozdílné cenové hladiny jednotlivých zemí, řadíme ČR opět mezi země s nejnižší minimální mzdou.

Co se týče srovnání výše minimální mzdy v jednotlivých členských zemích Evropské unie, pak nejvyšší změna výše minimální mzdy v roce 2018 oproti roku 2010 byla zaznamenána ve Spojeném království (nárůst o 324,5 EUR), v Lucembursku (nárůst o 315,8 EUR) a v Rumunsku (266,3 EUR). Spojené království i Lucembursko lze zařadit mezi státy s vysokou minimální mzdou, naopak Rumunsko řadíme mezi státy s nízkou minimální mzdou.

Patrné je rozevírání pomyslných nůžek mezi hodnotami minimální a průměrné mzdy, resp. skutečnosti, že se průměrná mzda čím dál více vzdaluje výši minimální mzdy. V procentuálním vyjádření se podíl minimální mzdy a průměrné mzdy přibližuje hodnotě 40 %, což je pro českou ekonomiku pozitivní. Tento procentuální podíl je hodnota, která byla stanovena za cíl během éry vlády Bohuslava Sobotky. Cílem nynější ministryně práce a sociálních věcí je snaha dosáhnout procentuálního podílu minimální a průměrné mzdy ve výši 50 %.

Cílem diplomové práce bylo analyzovat úroveň a vývoj minimální mzdy v zemích EU v období 2010 - 2018. Dále také vyhodnotit postavení ČR v oblasti úrovně minimální mzdy v rámci EU. Pro splnění zadaného cíle byly využity metody řešení, mezi které patří komparativní analýza, deskriptivní analýza a analýza časových řad.

Stanovený cíl byl naplněn a rozpracován v jednotlivých kapitolách této diplomové práce.

Na základě teoretických východisek minimální mzdy, uvedených v druhé kapitole byly zmíněny funkce a atributy minimálních mezd. Společně s nimi byly i popsány mechanismy stanovení minimálních mezd na trhu práce.

Na problematiku minimálních mezd a pozitiva či negativa, která její zavedení přináší, neexistuje jednomyslný názor. Kapitola třetí proto obsahuje rešerši empirických studií, ze které vyplývá, že minimální mzda nemá statisticky významný vliv na nezaměstnanost v zahraničí. Avšak ze závěrů studií, která byly provedeny v České republice v roce 2007 a 2009, vyplývá, že poměr minimální mzdy k průměrné mzdě v regionu má významný negativní efekt na regionální zaměstnanost. Dále bylo díky těmto studiím zjištěno, že růst minimální mzdy v České republice od roku 1999 nezpůsobil zvýšení pracovních ani celkových příjmů chudých domácností.

Českou republiku řadíme v porovnání s ostatními členskými státy Evropské unie mezi země s nízkou minimální mzdou. Také parita kupní síly peněz je v případě České republiky nízká ve srovnání s ostatními státy EU. Ze čtvrté kapitoly, která se zaměřuje na analýzu minimálních mezd v zemích Evropské unie, vyplývá, že Česká republika by měla zvyšovat výši své zákonné minimální mzdy tak, aby se alespoň částečně vyrovnala ostatním zemím.

Na výsledky analýzy minimálních mezd v zemích EU a ČR navazují návrhy a doporučení, které jsou předmětem páté kapitoly.

Problematika minimálních mezd je dlouhodobě diskutovaným tématem. Po provedení analýzy minimální mzdy v zemích Evropské unie došla autorka k závěru, že je potřeba, aby Česká republika provedla opatření, která povedou ke zlepšení postavení české minimální mzdy v rámci Evropské unie. K tomu by mohly pomoci výše zmíněné návrhy a doporučení.

Seznam použité literatury

Odborná literatura

BECKER, Gary S. *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press, 1964. ISBN 978-0-226-04120-9

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

EHRENBERG, Ronald and Robert SMITH. *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. 12th ed. New York: Routledge, 2015. ISBN 978-0-13-346278-4.

FRIC, Karel. *Statutory minimum wages 2018*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018. ISBN: 978-92-897-1637-6

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 3. aktualizované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2002. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-681-6.

HORVÁTHOVÁ, Petra. *Řízení lidských zdrojů pro pokročilé*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2014. ISBN 978-80-248-3554-9.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. Expert. ISBN 978-80-247-4386-8.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

KUBÍČEK, Jan. *Hospodářská politika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-99-7.

MANKIW, Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada, 1999. ISBN 80-716-9891-1

MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. V Praze: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6.

MUŽÍK, Jaroslav a Pavel KRPÁLEK. *Lidské zdroje a personální management*. Vydání I. Praha: Nakladatelství Academia, 2017. ISBN 978-80-200-2773-3.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0.

PAVELKA, Tomáš, 2014. *Minimální mzda v České republice a její srovnání v rámci členských států Evropské unie*. Praha, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. ISBN: 978-80-86729-94-7

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2.

WAGNEROVÁ, Irena. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2361-7.

Článek v odborném časopise

BOERI, Tito. Setting the minimum wage. *Labour economics*. 2012, Vol. 19, Issue 3, p. 281-290. ISSN 0927-5371.

BROWN, Charles, Curtis GILROY a Anrew KOHEN, 1982. Time-Series Evidence of the Effect of the Minimum Wage on Youth Employment and Unemployment. *The Journal of Human Resource*, vol. 18, no. 1, p. 3–46. ISSN: 0022-166X

FIALOVÁ, Kamila a Martina MYSÍKOVÁ, 2009. Minimum Wage: Labour Market Consequences in the Czech Republic. *Finance a uver - Czech Journal of Economics and Finance*, vol. 59, no. 3, p. 255 -274. ISSN: 0015-1920

LAJTKEPOVÁ, Eva. 2010. Minimální mzda a trh práce. *Vědecký sborník*, vol. 18, no. 1, p. 3-20. ISSN: 0572- 3043

NEUMARK, David, 2014. Employments Effects Of Minimum Wages: When Minimum Wages Are Introduced or Raised, Are There Fewer Jobs? Global evidence says yes. *Iza World of Labor*, vol. 2014 (May), pp. 1 -10. ISSN: 2054-9571

Internetové zdroje

ARINDRAJIT Dube, T. William LESTER, and Michael REICH. 2010. [online]. *Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties*. IRLE Working Paper No. 157-07. [cit. 28. 12. 2018]. Dostupné z: <http://irle.berkeley.edu/files/2010/Minimum-Wage-Effects-Across-State-Borders.pdf>

ARPAIA, A. a kol. [online]. *Statutory Minimum Wages in the EU: Institutional Settings and Macroeconomic Implications*. IZA Policy Paper No. 124 Institute of Labor Economics, 2017. [cit. 15. 03. 2019]. Dostupné z: <http://ftp.iza.org/pp124.pdf>

BAŠTÝŘ, I. 2007. [online]. *Porovnání úrovně, vývoje a postavení minimálních mezd a minimálních nákladů práce ve státech Evropské unie*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. [cit. 16. 03. 2019]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_248.pdf

Baštýř, I., D. Prušvic a J. Vlach. [online] *Náklady práce*. Praha: VÚPSV 2004. [cit. 10. 11. 2018] Dostupné z: <http://www.vupsv.cz/>

BAŠTÝŘ, Ivo, 2005. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR* [online]. Praha: VÚPSV [cit. 27. 10. 2018]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_165.pdf

Card, David. 1992. [online] "Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987- 1989." *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 46, No. 1 (October), pp. 38-54. [cit. 25. 01. 2019]. Dostupné z: <http://davidcard.berkeley.edu/papers/minwage-unemp.pdf>

DOLADO, Juan J., Florentino FELGUEROSO a Juan F. JIMENO. *The Role of the Minimum Wage in the Welfare State: An Appraisal*. [online]. FEDEA, 2000. [cit. 21. 01. 2019]. Dostupné z: <https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=914102031001105101098098126084100099023003054016005000096005025002017085009006006112005069097096114077042093007100091122105119024115002075114127074024091121070023092103093008083029127087006&EXT=pdf>

CEVÁROVÁ, Dominika a Tereza CHMELÍKOVÁ. Minimální mzda v ČR a praxe evropských států. Policy paper, 2018. [online]. [cit. 13. 03. 2019]. Dostupné z: <https://www.politikaspolecnost.cz/wp-content/uploads/2018/09/Minim%C3%A1ln%C3%AD-mzda-IPPS.pdf>

Duspivová K., a kol. [online]. *Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR*. Certifikovaná metodika. VŠE Praha, 2013. [cit. 30. 01. 2019]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/17709/vliv_minimalni_mzdy.pdf

FIALOVÁ, Kamila, 2007. [online]. Minimální mzda: vývoj a ekonomické souvislosti v České republice. Prague, IES FSV, Charles University. *IES Working Paper 12/2007*. [cit. 22. 02. 2019]. Dostupné z: <https://www.iesfsv.cz/wp-content/uploads/2007/12/IES-Working-Paper-12-2007.pdf>

- 2019]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/313038402_Minimalni_mzda_vyvoj_a_ekonomicke_souvislosti_v_Ceske_republice
- Fischer, J., Duspivová, K., Matějka, M. [online]. *Vliv minimální mzdy na zaměstnanost v České republice*. Ekonomická studie pro ASO. Listopad 2015. [cit. 13. 01. 2019]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/24187159-Vliv-minimalni-mzdy-na-zamestnanost-v-ceske-republice-ekonomicka-studie-pro-aso.html>
- CHOMÁTOVÁ, Ludmila, 2003. [online]. Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR. [cit. 10. 03. 2019]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/3521562-Optimalizace-urovne-a-relaci-minimalni-mzdy-v-cr-ludmila-chomatova.html>
- KATZ, Lawrence F., and Alan B. KRUEGER. 1992. [online]. "The Effect of the Minimum Wage on the Fast Food Industry." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1 (October), pp. 6-21. [cit. 15. 01. 2019]. Dostupné z: <https://www.nber.org/papers/w3997>
- PÍCL, Michal a Oldřich KÖRNER. [online]. *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR*. Aktualizovaná verze, září 2016. Odbor analýz a informací Úřad vlády ČR. [cit. 05. 02. 2019]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/minimalni-mzda.pdf>
- SCHMITZ, Andy. *Policy and Theory of International Finance*. 2012. [online]. [cit. 08. 03. 2019]. Dostupné z: <https://2012books.lardbucket.org/pdfs/policy-and-theory-of-international-finance.pdf>
- SCHMITT, J. 2013. *Why Does the Minimum wage Have No Discernible Effects on Employment?* [online]. CEPR, 2013. [cit. 30. 01. 2019]. Dostupné z: <http://cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf>
- SCHULTEN, T., 2014a: *Minimum Wage Regimes in Europe ... and What Germany Can Learn from Them*. [online]. Berlin: Friedrich Ebert-Stiftung. [cit. 11. 03. 2019]. Dostupné z: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10558.pdf>
- SCHULTEN, T., 2014b: *Contours of a European Minimum Wage Policy*. [online]. Berlin: Friedrich Ebert-Stiftung. [cit. 12. 03. 2019]. Dostupné z: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/11008.pdf>

Legislativní dokumenty

MPSV, 2000 [online]. Evropská sociální charta. [Cit. 7. 3. 2019]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

MPSV, 2007 [online]. Mezinárodní organizace práce. [Cit. 7. 3. 2019]. Dostupné z: www.mpsv.cz

MŠMT, 2016 [online]. Všeobecná deklarace lidských práv. 1948. [Cit. 17. 11. 2018] Dostupné z: www.msmt.cz/file/39238/download

Lidská práva, 2011 [online]. [Cit. 6. 3. 2019]. Dostupné z: <http://www.lidskaprava.cz>

Elektronická databáze

ČSÚ, 2018. [online]. *Inflace – druhy, definice, tabulky*. [Cit. 14. 3. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/mira_inflace

Kurzy, 2019a [online]. *Mzdy – vývoj mezd, průměrné mzdy 2019*. [Cit. 13. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/?G=1&A=1&page=5>

Kurzy, 2019b [online]. *Inflace – 2019, míra inflace a její vývoj v ČR*. [Cit. 13. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/inflace/?G=4&A=2&page=2>

VÚPSV [online]. *Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR*. [cit. 5. 3. 2019]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/chomat.pdf>

MPSV, 2018b. [online]. *Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2019*. [Cit. 12. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/870>

MPSV, 2019 [online]. *Zaručená mzda*. [Cit. 7. 3. 2019]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XVIII2Zarucenamzda>

SPČR, 2016 [online]. *Metoda nastavení minimální mzdy*. Trexima. [cit. 12. 03. 2019]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/images/320-Minimalni_mzda_studie.pdf

ÚŘAD VLÁDY ČR [online]. *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR. 2014, Odbor analýz a informací*. [cit. 01. 02. 2019]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/VLIV-MINIMALNI-MZDY-NA-NEZAMESTNANOST-V-CR.pdf>

Příspěvek na webové stránce

Kurzy, 2009 [online]. *Listopad 1989 – Inflace nejvýrazněji vzrostla v roce 1991, o 56,6 procenta.* [Cit. 14. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/198856-listopad-1989-inflace-nejvyrazneji-vzrostla-v-roce-1991-o-56-6-procenta/>

MPSV, 2018a [online]. *Ministryně Maláčová prosadila druhé největší nominální zvýšení minimální mzdy v historii.* [Cit. 7. 3. 2019]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/34598/TZ_-_Ministryne_Malacova_prosadila_druhe_nejvetsi_nominalni_zvyseni_minimalni_mzdy_v_historii.pdf

Seznam zkratek

LPC = Low Pay Commission = nezávislý specializovaný orgán

MM = minimální mzda

OSN = Organizace spojených národů

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb.
- autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 4. 12. 2019

.....
Korbelová

Bc. Petra Korbelová

Seznam příloh

Příloha č. 1: Vývoj částek minimální mzdy v jednotlivých zemích EU v letech 2010 – 2018

Příloha č. 2: Procentuální podíl zaměstnanců jednotlivých zemí EU, kteří pobírají minimální mzdu v roce 2018

Příloha č. 3: Procentuální podíl minimální mzdy a průměrné mzdy v zemích EU v roce 2017

Příloha č. 4: Vývoj minimální mzdy, průměrné mzdy a jejich podílu v ČR v letech 1991 - 2018

Příloha č. 5: Vývoj minimální mzdy a inflace v ČR v letech 1991 - 2018